

JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES
TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA SISTÊMICA**

TESE DE DOUTORADO

ORIENTADOR: PROFESSOR ASSOCIADO DOUTOR ENOQUE

RIBEIRO DOS SANTOS

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO – SP

2017

JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES
TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA SISTÊMICA**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Doutor Enoque Ribeiro dos Santos.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO – SP

2017

JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES
TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA SISTÊMICA**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Doutor Enoque Ribeiro dos Santos.

BANCA EXAMINADORA:

PROF. ORIENTADOR

PROF.

PROF.

PROF.

PROF.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa

A proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta sistêmica / Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante: Orientador Enoque Ribeiro dos Santos – São Paulo – 2017.

299 p.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2017.

1. Direito. 2. Direito do trabalho. 3. Inovação tecnológica. 4. Desemprego estrutural. 5. Desemprego tecnológico. 6. Dispensa coletiva. 7. Negociação coletiva de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a DEUS por estar comigo em todos os momentos da minha vida.

Ao meu orientador, PROFESSOR DOUTOR ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, e a todos os demais docentes da Faculdade de Direito da Universidade São Paulo (USP) que contribuíram direta e indiretamente com o presente estudo.

Aos meus pais, filho, irmãos e sobrinhos que compreenderam os momentos de ausência e de dificuldades, mas sempre me apoiaram.

Aos demais familiares e amigos que me acompanharam nessa jornada e me auxiliaram em vários momentos do doutorado.

“A história por nós reclamada é aquela que começa com a
constituição do próprio ser humano. [...] Ora, a máquina nunca é dada, é feita. [...] A evolução dos maquinismos é na verdade a evolução do homem enquanto ser que os constrói” (PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*. v. 1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. p. 72-74)

“O futuro não é um destino determinado pelo desenvolvimento da tecnologia, mas obra do homem.”
(SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*. Tradução de Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes. 4. ed. São Paulo: Editora da Universidade Paulista; Brasiliense, 1995. p. 154.)

“O fim do trabalho poderia significar uma sentença de morte para a civilização como temos vindo a conhecê-lo. O fim do trabalho também pode sinalizar o início de uma grande importância social transformação, um renascimento do espírito humano. O futuro está em nossas mãos” (RIFKIN, Jeremy. *The end of work: the decline of the global labor force and the Dawn of the post-market era*. New York: G. P. Putnam’s Sons, 1995. p. 293).

“A experiência nos tem demonstrado que a nova tecnologia pode ser usada para conseguir uma sociedade mais igualitária ou pode ser empregada para incrementar a centralização e polarização (do trabalho e do poder). A decisão sobre ela é, conseqüentemente, social e política, não é uma escolha técnica”
(Central Sindical Europeia – ETUC, 1982) (apud FALABELLA, Gonzalo. *Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*. São Paulo: Hucitec, 1988. p. 175).

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *A proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta sistêmica*. 2017. 299 fls. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

RESUMO

A presente pesquisa tem por finalidade analisar os impactos das inovações tecnológicas no trabalho e discorrer sobre a proteção jurídica do emprego. Como questão preliminar ao objetivo deste estudo, serão traçadas questões pontuais entre as Ciências Sociais e a Economia, envolvendo as relações entre a sociedade, a tecnologia e o trabalho. Por conseguinte, é possível apontar os aspectos positivos e negativos da implementação de novas tecnologias no trabalho, com uma maior preocupação para o “desemprego tecnológico”. Na sequência, se discorre a respeito dos problemas e das soluções encontradas (ou não) por alguns setores da economia, em que as inovações tecnológicas têm desencadeado um desemprego acentuado (dispensa coletiva) e a fragmentação sindical. Para que nosso objetivo seja alcançado, são feitas incursões sobre a proteção do emprego por políticas públicas, pelos sistemas jurídicos estatal e negociado da União Europeia e de vários países europeus, além de se analisarem os diplomas normativos da Organização Internacional do Trabalho e as propostas de regulamentação da proteção constitucional do trabalho “em face da automação” no Brasil (artigo 7.º, XXXVII, Constituição da República de 1988). A partir desses estudos e do exame de três institutos encontrados no direito pátrio – o princípio da função social da propriedade e da empresa, a negociação coletiva de trabalho e o direito de informação e de consulta aos representantes dos trabalhadores –, far-se-á uma proposta jurídica de cláusulas negociadas para a proteção dos empregos frente às inovações tecnológicas.

Palavras-chave: direito; direito do trabalho; inovação tecnológica; desemprego estrutural; desemprego tecnológico; dispensa coletiva; negociação coletiva de trabalho.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *The legal protection of employment against technological innovations: a systemic proposal*. 2017. 299 p. Degree (Doctorate) – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2017.

ABSTRACT

This present paper aims to analyze the impacts of technological innovations at work and discusses the legal protection of employment. As a preliminary fact of the purpose of this study, specific questions involving Social and Economy Sciences, concerning relations among society, technology and work, will be drawn. Therefore, it is possible to indicate the positive and negative aspects of new technologies implementation at work, focusing on the issue regarding "technological unemployment". Then, it discourses on the problems and solutions found (or not found) by some sectors of the economy, where technological innovations have influenced the rise of the unemployment rate, (collective unemployment), and the Trade union fragmentation. In order to achieve our target, it demonstrates incursions about the protection of employment by public policies, by State legal systems and negotiated alternatives from European Union and several European countries, as well as the normative documents of the International Labor Organization and the Bills for labor constitutional protection's regulation referring to "automation" in Brazil (article 7th, XXXVII, of Brazilian Constitution 1988). Considering these studies and the examination of three institutes found in national law – the principle of the social function of property and enterprise, collective bargaining and the right to information and to consult the workers' representatives – a legal proposal for negotiated clauses to protect jobs against technological innovations is demonstrated.

Keywords: rights; Labor law; technologic innovation; Structural unemployment; Technological unemployment; Collective dismissal; Collective bargaining

Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. *La tutela giuridica del rapporto di lavoro a fronte di innovazioni tecnologiche: una proposta sistemica*. 2017. 299 pgs. Tesi (Dottoramento) – Facoltà di Giurisprudenza, Università di San Paolo, San Paolo 2017.

PREFAZIONE

La presente ricerca si propone di analizzare l'impatto delle innovazioni tecnologiche nel lavoro e discutere la tutela giuridica del rapporto di lavoro. In via preliminare lo scopo di questo studio, domande specifiche saranno estratti tra le scienze sociali e dell'economia, che coinvolge i rapporti tra la società, la tecnologia e il lavoro. È quindi possibile identificare gli aspetti positivi e negativi della implementazione di nuove tecnologie di lavoro, con una maggiore preoccupazione per la "disoccupazione tecnologica". Inoltre, si discute dei problemi e delle soluzioni trovate (o non) da parte di alcuni settori dell'economia, le innovazioni tecnologiche hanno innescato una brusca disoccupazione (licenziamenti collettivi) e la frammentazione unione. Per che il nostro obiettivo sia raggiunto, incursioni sono fatte sulla protezione dell'occupazione per l'ordine pubblico, per i sistemi giuridici statali e commerciale dell'Unione europea e diversi paesi europei, oltre ad analizzare gli strumenti normativi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la proposta di regolamentazione della protezione costituzionale del lavoro "a fronte di automazione" in Brasile (articolo 7 XXXVII, della Costituzione di 1988). Da questi studi e prendere tre istituti trovati nel diritto brasiliano – il principio della funzione sociale della proprietà e degli affari, il lavoro di contrattazione collettiva e il diritto all'informazione e alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori – di gran lunga deve essere una proposta legislativa per condizioni negoziate per proteggere i posti di lavoro di fronte alle innovazioni tecnologiche.

Parole chiave: diritto; diritto del lavoro; l'innovazione tecnologica; disoccupazione strutturale; disoccupazione tecnologica; licenziamento collettivo; contrattazione collettiva.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIRR – Agravo de instrumento em recurso de revista

ATI – Acordo sobre Tecnologia da Informação

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CDST – Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores

CE – Comunidade Europeia

CEE – Comunidade Econômica Europeia

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPD – Centro de Processamento de Dados

CSE – Carta Social Europeia

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

ICT – Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação

MERCOSUL – Mercado do Cone Sul

MI – Mandado de injunção

NT – Novas tecnologias

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OEA – Organização dos Estados Americanos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMC – Organização Mundial do Comércio

ONU – Organização das Nações Unidas

PL – Projeto de Lei

PLC – Projeto de Lei Complementar

RR – Recurso de revista

STF – Supremo Tribunal Federal

TI – Tecnologia da informação

TIC – Tecnologia da informação e da comunicação

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TUE – Tratado da União Europeia

EU – União Europeia

UTI – União Internacional de Telecomunicações

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 SOCIEDADE, TECNOLOGIA E TRABALHO	17
1.1 O CONCEITO DE TECNOLOGIA	17
1.2 A TECNOLOGIA NO PROCESSO DE EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE	20
1.2.1 A tecnologia como ferramenta de compreensão e de domínio dos fenômenos da natureza	23
1.2.2 A tecnologia como instrumento de dominação	24
1.2.3 A tecnologia no processo de produção e no trabalho	29
1.3 AS CONSEQUÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO TECNOLÓGICA PARA O PROCESSO DE PRODUÇÃO E PARA O EMPREGO	35
2 A TECNOLOGIA COMO INSTRUMENTO DE ELIMINAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO	53
2.1 O DESEMPREGO ESTRUTURAL E O DESEMPREGO TECNOLÓGICO ...	53
2.2 A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES PELA IMPLEMENTAÇÃO TECNOLÓGICA	65
2.3 A LUTA OPERÁRIA CONTRA O DESEMPREGO TECNOLÓGICO	65
2.3.1 A implementação tecnológica no setor bancário	66
2.3.2 Os frentistas, as bombas de autoatendimento e a luta pelo emprego	71
2.3.3 Os cobradores de ônibus e a resistência à dispensa coletiva	76

2.4 A FRAGMENTAÇÃO SINDICAL COMO REFLEXO DIRETO DO DESEMPREGO TECNOLÓGICO	80
---	----

3 A PROTEÇÃO DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

87

3.1 PERSPECTIVA GERAL DA PROTEÇÃO DO EMPREGO	87
--	----

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS	88
------------------------------	----

3.3 PAÍSES EUROPEUS E UNIÃO EUROPEIA	94
--	----

3.3.1 Países integrantes da União Europeia	94
--	----

3.3.2 União Europeia	101
----------------------------	-----

3.4 O DIREITO DE INFORMAÇÃO E DE CONSULTA AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NA OIT E NA OEA	104
--	-----

3.5 A DISPENSA COLETIVA E A NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	105
--	-----

3.6 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO E A IMPLEMENTAÇÃO TECNOLÓGICA NO BRASIL	108
--	-----

3.7 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DA DEFENSORIA PÚBLICA NA DEFESA DOS INTERESSES DOS EMPREGADOS: POR MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO	117
---	-----

3.8 IMPORTANTES INSTRUMENTOS E CLÁUSULAS NORMATIVAS EXISTENTES NOS PAÍSES EUROPEUS E NO BRASIL	122
--	-----

3.8.1 Instrumentos e cláusulas normativas existentes nos países europeus	122
--	-----

3.8.2 Instrumentos e cláusulas normativas celebrados no Brasil	126
--	-----

4 O SISTEMA DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA DE PROTEÇÃO SISTÊMICA	131
4.1 OS PILARES DO SISTEMA DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO CONTRA O DESEMPREGO TECNOLÓGICO	131
4.2 O PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL: DA FUNÇÃO DA PROPRIEDADE À FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	132
4.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO DO SISTEMA DE PROTEÇÃO JURÍDICA DOS EMPREGADOS	142
4.4 O DIREITO DE INFORMAÇÃO E O DIREITO DE CONSULTA DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO	148
4.5 UMA PROPOSTA DE PROTEÇÃO SISTÊMICA PARA O DIREITO BRASILEIRO	155
4.5.1 Cláusulas principiológicas e de fortalecimento do diálogo social	156
4.5.2 Cláusulas disciplinando as comissões mistas e comissões permanentes	156
4.5.3 Cláusulas procedimentais do exercício do direito de informação e do direito de consulta	158
4.5.4 Cláusulas preventivas	160
4.5.5 Cláusulas protetivas	160
4.5.6 Cláusulas compensatórias	161
5. CONCLUSÃO	163
BIBLIOGRAFIA	167

ANEXOS	186
Anexo 01 – Avaliação do impacto de uma transformação tecnológica	187
Anexo 02 – Temas e processos objeto de negociação sobre tecnologia informática	191
Anexo 03 – <i>Check list</i> para um acordo padrão	196
Anexo 04 – Directiva 75/129/CEE do Conselho	198
Anexo 05 – Directiva 92/56/CEE do Conselho	203
Anexo 06 – Directiva 94/45/CE do Conselho	209
Anexo 07 – Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho	230
Anexo 08 – Directiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho	243
Anexo 09 – Acordo coletivo de trabalho do setor bancário de Portugal	275
Anexo 10 – Contrato coletivo de trabalho do setor bancário e crédito italiano	279
Anexo 11 – Contrato coletivo de trabalho do setor de transporte ferroviário italiano	288
Anexo 12 – Contrato coletivo da indústria cineaudisiva italiana	295

INTRODUÇÃO

A tecnologia e seus frutos (automação, robôs, internet, computadores, *softwares*, celulares etc.) mudaram significativamente as relações sociais e os meios de produção de bens e serviços nessas últimas décadas.

O estudo da sociedade contemporânea demonstra existir um fetiche¹ ou fascinação² pelas inovações tecnológicas.

Os “aspectos positivos” trazidos pelas inovações tecnológicas relacionados ao sistema Capitalista são constantemente ressaltados por diversos economistas, como melhoria da qualidade dos produtos, a redução do custo e do tempo de produção, a inclusão do trabalho feminino e de pessoas com deficiência, a extinção de tarefas penosas para o trabalhador etc.

Contudo, existe a necessidade de se analisarem também os “aspectos negativos” das inovações tecnológicas no trabalho, como a intensificação do ritmo de trabalho, as novas patologias e o desemprego tecnológico, inclusive com desdobramentos para a seara das relações coletivas de trabalho (v.g., as dispensas coletivas de trabalhadores e a fragmentação sindical).

Nesse contexto, o nosso “objeto de preocupação e de análise” é o desemprego tecnológico (*technological unemployment*) e os mecanismos de proteção do emprego.

Para que nosso objetivo seja alcançado, estudaremos o emprego e as causas de desemprego, procurando demonstrar a partir de estudos econômicos como as inovações tecnológicas têm ocasionado a redução do “trabalho vivo”, com a conseqüente eliminação de postos de trabalho em vários setores da economia.

¹ HEEKS, Richard. Information and Communication Technologies, Poverty and Development. *Development Informatics, Working Paper Series*, Paper n. 5, p. 12-17, 1999.

² MENO, Michel J. Impact of the Internet: some conceptual and methodological issues, or how to hit a moving target behind the smoke screen. *The Internet: its impact and Evaluation*, p. 44.

Em nossa análise, vamos investigar como isso ocorre nos setores bancário, de venda final de combustíveis (postos de abastecimento de combustíveis) e de transporte público (cobradores de ônibus).

Na etapa seguinte, debruçar-nos-emos sobre o sistema de proteção do emprego, passando pelas políticas públicas, a possibilidade de ajuizamento de ações judiciais pelos Ministério Público, pela Defensoria Pública e pelas entidades sindicais, a fim de focarmos no estudo do sistema jurídico de alguns países europeus, entre eles a França, a Alemanha, a Itália e Portugal, da própria União Europeia, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização dos Estados Americanos (OEA).

A partir da experiência internacional e dos pilares jurídicos vigentes no direito brasileiro (o princípio da função social da propriedade, a negociação coletiva de trabalho e o direito de informação e o direito de consulta dos representantes dos trabalhadores), buscaremos contribuir para a efetivação da norma constitucional de “proteção [do empregado] em face da automação, na forma da lei” (artigo 7.º, XXVII, da Constituição Federal da República Federativa de 1988) com “uma proposta sistêmica”.

CAPÍTULO 1 – SOCIEDADE, TECNOLOGIA E TRABALHO

1.1 O conceito de tecnologia

Do ponto de vista etimológico, o termo “tecnologia” tem origem no grego *tekhnología*, com sentido de tratado ou dissertação sobre uma arte, exposição de regras de uma arte, formado a partir do radical grego *tekhno* (arte, artesanato indústria e ciência) e o radical *logía* (de logos = linguagem, proposição).

Na língua portuguesa, o vocábulo “tecnologia” significa:

1. Teoria geral e/ou estado sistemático sobre técnicas, processos, métodos, meios e instrumentos de um ou mais ofícios ou domínios da atividade humana (p. ex. indústria, ciência etc.) (o estado da t. é fundamental na informática).
2. p.met. técnica ou conjunto de técnicas de um domínio particular (a. t. nutricional).
3. p.ext. qualquer técnica moderna e complexa.³

O termo também pode ser visto como: “Conjunto de conhecimentos, especialmente princípios científicos, que se aplicam a um determinado ramo de atividade”.⁴

Em italiano, o termo “tecnologia” tem significado mais objetivo: “1. Estudo da técnica e aplicação. 2. Estudo dos processos e equipamentos necessários para a transformação de matéria-prima para um produto industrial”.⁵

No francês, o vocábulo “technologie” expressa: “Estudo de técnicas, ferramentas, máquinas etc.”.⁶

³ HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*, p. 2683.

⁴ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*, 2. ed., p. 1656.

⁵ “Tecnologia: ... 1. Studio della tecnica e della applicazione. 2. Studio dei procedimenti e delle attrezzature necessarie per la trasformazione di una materia prima in un prodotto industriale” (ZINGARELLI, Nicola. *Vocabolario della lingua Italiana*, 12. ed., p. 1854).

⁶ “Technologie: Étude des techniques, des outils, des machines, etc.” (CALAN, Didier de et al. *Le Robert illustre & dixel*, p. 1856).

Para o filósofo Álvaro Vieira Pinto, em sua obra *O conceito da tecnologia*, valendo-se do método marxista materialista dialético, mesclando elementos de economia, política, cultura, sociologia e hermenêutica filosófica, tecnologia é vista como a “ciência da técnica”,⁷ a qual surge do processo evolutivo da humanidade, como exigência social de produção da época.⁸ Ou seja, “os homens nada criam, nada inventam nem fabricam que não seja expressão das suas necessidades, tendo de resolver as contradições com a realidade”.⁹

Assim, deve ser denominada tecnologia a ciência que abrange e explora a técnica, a qual, por sua vez, “configura um dado da realidade objetiva, um produto da percepção humana que retorna ao mundo em forma de ação, materializado em instrumentos e máquinas, e entregue à transmissão cultural...”. A tecnologia resulta em “um conjunto de formulações teóricas, recheadas de complexo e rico conteúdo epistemológico”.¹⁰

Como fruto do avanço do conhecimento, o “maquinismo” é um produto da existência do homem¹¹ (é na verdade a evolução do homem enquanto ser que os constrói”).¹²

Jayr Figueiredo de Oliveira e Antonio Vico Mañas¹³ definem tecnologia como “um conjunto de conhecimento e informações organizados, provenientes de fontes diversas como descobertas científicas e invenções, obtidos por diferentes métodos e utilizados na produção de bens e serviços”. Na sociedade capitalista, acrescentam: “[...] tecnologia caracteriza-se por ser um tipo específico de

⁷ PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 220.

⁸ Idem, p. 72, 241 e 284.

⁹ Idem, p. 49.

¹⁰ Idem, p. 221.

¹¹ “O surgimento da máquina tem que ser entendido ao longo de um processo complexo, contraditório e de mútua dependência. A máquina resume uma forma de ser do homem, um existencial, enquanto realização específica do homem, que nenhum animal é capaz de efetuar. [...] A origem da máquina encontra-se particularmente na capacidade humana de projetar, [...]. O projeto não seria possível sem a correspondente faculdade intelectual, dependente de regularidade de certas reações bioquímicas da célula nervosa, mas tampouco o projeto seria exequível se não se valesse da correta captação, em imagens abstratas, das propriedades dos corpos, entre as quais sobressai a de poderem ser fontes de energia” (PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 76.)

¹² PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 72-74.

¹³ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 71.

conhecimento com propriedades que o tornam apto a, uma vez aplicado ao capital, imprimir determinado ritmo à sua valorização”.¹⁴

Sobre a dependência das máquinas que nos cercam, complementa Álvaro Vieira Pinto: “[...] não no sentido trivial da frase mas no sentido autêntico, existencial, são o resultado de um longo processo de acumulação de conhecimentos a respeito das propriedades dos corpos, dos materiais e dos fenômenos da natureza”.¹⁵

Álvaro Vieira ainda apresenta quatro acepções do termo “tecnologia”: a) a teoria, a ciência, o estudo, a discussão da técnica; b) como sinônimo da técnica (*know-how*); c) o conjunto de todas as técnicas que dispõe uma determinada sociedade em um momento histórico; d) a “ideologização da técnica”, é o significado de maior importância para o autor, por se relacionar a utilização da tecnologia como instrumento do Poder dos grupos dominantes.¹⁶

A “automação”, como fruto da tecnologia, pode ser compreendida como a aplicação extrema da eletrônica.¹⁷ Alan da Silva Esteves esclarece os diversos significados da “automação” na sociedade:

a) sociológico, “são reflexões sobre o uso do poder econômico ou da ordem econômica, ou, mais propriamente, as responsabilidades sociais da livre-iniciativa e do papel do Estado Social, tendo como pano de fundo o desenvolvimento da própria liberdade, [...]”;¹⁸

b) axiológico, “considera que ordem econômica deve proteger em termos de valores nas suas posturas de remodelagem da produção e que o Estado pode fazer em termos de imposição para que isso aconteça”;

c) normativo, “é o fato que o direito valorou como relevante para estabelecer um padrão de conduta que as pessoas e ele vinculadas devem seguir nas relações intersubjetivas, especialmente o Estado”.

¹⁴ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 71.

¹⁵ PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 72.

¹⁶ Idem, p. 219-220.

¹⁷ MUNARO, Rose Maria. *A automação e o futuro do homem*, p. 55.

¹⁸ ESTEVES, Alan da Silva. *Proteção do trabalhador em face da automação: eficácia jurídica e social do inciso XXVII do art. 7.º da constituição brasileira*, p. 33.

1.2 A tecnologia no processo de evolução da sociedade

Ao se debruçar sobre a evolução da espécie humana, Fábio Konder Comparato¹⁹ afirma que, aos poucos, no mundo científico vai se consolidando a convicção de que não é por mero acaso que “o ser humano represente o ápice de toda a cadeia evolutiva das espécies vivas”, pois a dinâmica da “evolução vital se organiza em função do homem”. Além disso, Fábio Konder Comparato demonstra estar convencido de que esse processo de evolução obedece a uma “orientação finalística”, sem a qual a evolução seria racionalmente incompreensível.²⁰

O curso do processo tecnológico, segundo Álvaro Vieira Pinto,²¹ “[...] tem indiscutível base social: é determinado pela necessidade que a sociedade tem dos serviços a serem prestados pelos instrumentos passíveis de construir”.

Certo é que, nesse processo de evolução da sociedade, centenas de inovações tecnológicas transformaram e ainda mudam a sociedade atual,²² em diversos setores da vida cotidiana, como o ambiente familiar, sistemas de comunicação, tratamentos médicos, transportes, processo de aprendizagem, as relações de trabalho etc. Entre essas diversas inovações, podem-se destacar: computador (1946); transistor (1947); internet (1962); betamax (como sistema de

¹⁹ COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação dos direitos humanos*, 9. ed., p. 16-17.

²⁰ “Os partidários do chamado ‘princípio antrópico’ reconhecem que os dados científicos não permitem afirmar (nem negar, aliás) que o mundo e o homem existem e evoluem em razão da vontade de um sujeito transcendente que tudo criou e tudo pode destruir. O que esses cientistas sustentam, com bons argumentos, é que o encadeamento sucessivo das etapas evolutivas obedece, objetivamente, a uma orientação finalística, inscrita na própria lógica do processo, e sem a qual a evolução seria racionalmente incompreensível. A transformação biológica dos hominídeos, aliás, como hoje se reconhece, é um processo único e insuscetível de reprodução. Nestas condições, é razoável aceitar-se, como postulado científico, que toda a evolução das espécies vivas se encaminhou aleatoriamente em direção ao ser humano, como poderia, também de forma puramente aleatória, ter conduzido à degeneração e à morte universal?”

Muito mais abstrusa que a explicação mitológica e religiosa tradicional parece, assim, a ideia de que o advento do ser humano na face da terra seria o resultado de um estupendo acaso. Pois se a evolução avança sem rumo, como nave desbusolada através da História, esta nada mais seria, como exclamou o desespero de Macbeth, que a *tale, told by an idiot, full of sound and fury, signifying nothing*. Se a humanidade ignora o sentido da Vida e jamais poderá discerni-lo, é impossível distinguir a justiça da iniquidade, o belo do horrendo, o criminoso do sublime, a dignidade do aviltamento. Tudo se identifica e se confunde, no magna caótico do absurdo universal, aquele mesmo abismo amorfo e tenebroso que, segundo o relato bíblico, precedeu a Criação” (COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação dos direitos humanos*, 9. ed., p. 16-17).

²¹ PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 113.

²² “As mudanças tecnológicas têm sido meteóricas” (PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 20 dez. 2015).

reprodução de imagens, 1975); robótica (1948); telefonia móvel – celular (1956); bitcoin (moeda virtual, 2009); livro digital (2012) etc.

Na visão do sociólogo Domenico de Mais,²³ nos anos 1970, a eletrônica e a informática passaram a integrar a nossa vida cotidiana, e as transformações ocorridas a partir do século XVIII tiveram seu ritmo ditado pela ciência e tecnologia.²⁴

Em virtude disso, Richard Heeks²⁵ afirma existir um fetiche das tecnologias de informação. Por seu turno, Michel J. Menou²⁶ prefere colocar a questão como uma “fascinação” pela tecnologia e pela novidade. É inegável que a tecnologia possui um efeito “encantador” sobre as pessoas, tanto pelo caráter da inovação, como um efeito facilitador da vida moderna, quanto como um instrumento de “poder”.

Os teóricos econômicos institucionalistas, entre eles, Clarence Ayres,²⁷ consideram a tecnologia um importante elemento do desenvolvimento econômico e social de um país.

Na visão de Manuel Castells,²⁸ na era da informação, o que caracteriza a revolução é a aplicação do conhecimento e da informação para geração de novos conhecimentos em um ciclo de realimentação.

Contudo, a evolução tecnológica e seus efeitos não podem ser analisados sem uma relação direta com as etapas de desenvolvimento da história do homem e com os interesses das classes dominantes em cada uma dessas fases.

Após repudiar a expressão “era tecnológica”, Álvaro Vieira Pinto²⁹ assevera que a tecnologia existente em cada época da história reflete as exigências sociais

²³ MASI, Domenico de. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*, 9. ed., p. 166.

²⁴ Idem, p. 170-171.

²⁵ HEEKS, Richard. Information and Communication Technologies, Poverty and Development. *In Development Informatics, Working Paper Series*, Paper n. 5, p. 12-17, 1999.

²⁶ MENOUE, Michel J. Impact of the Internet: some conceptual and methodological issues, or how to hit a moving target behind the smoke screen. *The Internet: its impact and Evaluation*, p. 44.

²⁷ CYPHER, J.; DIETZ, J. *The Process of Economic Development*, p. 172, 2000.

²⁸ “O que caracteriza a atual revolução tecnológica não é a centralidade de conhecimentos e informações, mas a aplicação deste conhecimento e desta informação para a geração de conhecimentos e de dispositivos de processamento e comunicação da informação, em um ciclo de realimentação cumulativo entre a inovação e seu uso” (CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura*, 2. ed., v. 1, p. 50).

do indivíduo em geral e, em caráter particular, por aqueles que se encontram em uma posição especial (pelo gênio pessoal, cultura, encargos econômicos ou atribuições políticas).

Certo é que a tecnologia não antecipa sua época (ou a ultrapassa), simplesmente porque exprime e satisfaz as necessidades daquela sociedade em cada momento.³⁰ O desenvolvimento do processo tecnológico está vinculado a um processo social (necessidade da sociedade da época),³¹ ou seja, “São as condições vigentes na sociedade, as relações entre os produtores, que ditarão as possibilidades de positivo ou negativo aproveitamento dos instrumentos e das técnicas”.³²

Nesse sentido, também enfatizam Jayr Figueiredo de Oliveira e Antonio Vico Mañas:³³ “[...] a tecnologia deve ser pensada no contexto das relações sociais e dentro do seu desenvolvimento histórico”.

Nas últimas décadas, há um processo tão intenso de transformação que Domenico de Masi³⁴ chega a dizer que estamos presenciando uma “nova etapa do capitalismo”, pois:

Temos a sensação de que se trata de uma mudança de época. Porém, não é apenas um fator da História que muda, mas é todo o paradigma – com base no qual os homens vivem – que se altera. Isto acontece quando três inovações diferentes coincidem: novas tecnologias, novas divisões do trabalho e novas divisões de poder. Se somente um desses fatores se alterasse, viveríamos uma inovação, mas se todos eles mudam simultaneamente, acontece um salto de época. [...] Então, nos damos conta de que ocorre uma verdadeira mudança de civilização.

Como acentua Harry Braverman,³⁵ é possível estudar a tecnologia de acordo com qualquer critério que se deseje, como pela força motriz,

²⁹ PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 284.

³⁰ Idem, p. 284.

³¹ Idem, p. 49 e 157.

³² Idem, p. 105.

³³ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 71.

³⁴ MASI, Domenico de. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*, 9. ed., p. 101.

³⁵ BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX*, 3. ed., p. 161.

complexidade, utilização de princípios físicos etc. Todavia, Harry Braverman indica dois caminhos: a) do ponto de vista da engenharia, o qual “enxerga a tecnologia em suas ligações internas e tende a definir a máquina em relação a si mesma, como um fato técnico”; b) um enfoque social, “que vê a tecnologia em suas conexões com a humanidade e define a máquina em relação com o trabalho humano, e com um artefato social”.

Ao relacionar a evolução da humanidade com o avanço tecnológico e de “seus frutos” (v.g., acúmulo de conhecimento, maquinismo, automação, robotização, programas de computadores, internet), identificamos três pontos centrais de análise: a) a tecnologia como instrumento de compreensão e de controle da natureza e seus fenômenos; b) a tecnologia como instrumento de dominação de outros povos e de classes sociais; c) a tecnologia criando e alterando o processo de produção de bens e serviços e seus reflexos nas relações de trabalho.

1.2.1 A tecnologia como ferramenta de compreensão e de domínio dos fenômenos da natureza

De plano, é importante perceber que a tecnologia amplia a capacidade humana de compreensão e de domínio sobre a natureza e seus fenômenos.³⁶

Nesse aspecto, Harry Braverman³⁷ assinala que: “A evolução da maquinaria representa uma expansão das capacidades humanas, um aumento do controle humano sobre o meio ambiente, através da capacidade de retirar dos instrumentos de produção uma gama crescente e rigor de resposta”.

³⁶ PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 37.

³⁷ BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*. A degradação do trabalho no século XX, 3. ed., p. 168.

Uma das características modeladoras da Revolução Científica, destacam Jayr Figueiredo de Oliveira e Antonio Vico Mañas,³⁸ “[...] foi a ideia de que o cientista poderia conhecer e controlar a natureza, mas sem ser responsável por esse conhecimento ou controle”.

As novas descobertas, em diversas áreas (como da física, da biologia, da medicina e da genética) “[...] causaram um crescimento brutal dos poderes do homem, agora sujeito e objeto de suas próprias técnicas”.³⁹ Nesse contexto:

O papel decisivo da máquina, tanto nas eras mais remotas quanto agora, consiste em modificar o sistema de relações de produção do homem mediante a ampliação da rede de ligações com a natureza, dando-lhe a possibilidade de praticar formas de ação sobre os corpos e as forças naturais, formas que significam o aumento da capacidade de domínio do mundo circunstante.⁴⁰

Com isso, “a máquina desempenha o papel de mediação entre dois estados da relação do homem com o mundo”.⁴¹

De acordo com Adam Schaff,⁴² no século XXI, os resultados da revolução da microbiologia e da engenharia genética permitirão ao homem dominar não apenas a natureza, “mas também o seu próprio ‘eu’”.⁴³

1.2.2 A tecnologia como instrumento de dominação

Outro ponto central a ser destacado nessa análise é constatar que as classes dominantes sempre tiveram acesso aos avanços tecnológicos disponíveis (as informações, as técnicas e as inovações existentes) em cada época da

³⁸ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 73.

³⁹ DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 76-77.

⁴⁰ PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 80.

⁴¹ Idem, p. 88.

⁴² SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 23.

⁴³ Idem, p. 23.

história e que, além de aprimorar seu domínio sobre a natureza, comumente, eram utilizados como elemento de dominação dos povos mais fracos e de outras classes sociais.⁴⁴

No cenário internacional, as orientações fundamentais do regime argelino (Carta Nacional) (1976)⁴⁵ chamam a atenção para os perigos de uma “colonização tecnológica” e um novo processo de dependência dos países do Terceiro Mundo.⁴⁶

Ao analisar a ética e o poder na sociedade da informação, para Gilberto Dupas⁴⁷ “o novo paradigma tecnológico construiu-se pondo à prova e renovando estratégias e mecanismos de supremacia, liderança e hierarquia, redefinindo as condições gerais de hegemonia econômica mundial”.

⁴⁴ “Segundo este modo de pensar, não foram as condições sociais determinantes da possibilidade do emprego da mão de obra escrava que geraram a escravidão, e com esta o baixo nível da produção nas civilizações da Antiguidade. Foi o oposto. A tecnologia primitiva, entendida enquanto realidade em si, na função de propulsora incondicionada da história, levou à escravização das massas trabalhadoras, que passaram a fazer parte, na qualidade de fatores semoventes, da técnica dominante naquelas pristinas épocas. O mesmo cabe dizer do trabalhador assalariado de hoje. Em todos os tempos a técnica reinante, e não a organização da sociedade, dominou o homem e o pôs a seu serviço. Por efeito desta interpretação claramente absolutória eclipsa-se a figura do explorador do trabalho alheio, em qualquer formação histórica, substituído que é pela técnica, pelos maquinismos e instrumentos de uso. [...]

É ela que está na base das lamuriosas teorias epistemológicas da tecnologia, responsabilizando-a como fator demoníaco incontrolável. Tal atitude pessimista faz-se necessária aos propagandistas do *status quo* porque inocenta os setores dominantes e também acena para a consciência das massas com esperanças que podem vivamente sensibilizá-las, oferecendo dois resultados preciosos para os autores da mistificação. Por outro lado, tais esperanças, fortemente sopradas, servem para conter o descontentamento popular, impedindo-o de chegar a graus mais perigosos, ao desviarem a atenção das massas no exame das verdadeiras causas do seu estado. E, por outro lado, sob a capa das promessas messiânicas de transformações sociais, decorrentes do progresso da tecnologia humanizada, a difusão desse artefato tecnológico favorece a conservação do estado de coisas existentes. Na verdade, os propagandistas dessas ideias não esperam nem desejam que haja qualquer modificação real no sistema de produção social para eles inteiramente vantajoso. Ao contrário, pretendem maior consolidação do poder dos grupos dominantes atuais, que acreditam só ter a ganhar com novas técnicas a serem empregadas no futuro” (PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 231-232).

⁴⁵ A Carta Nacional Argelina é formada por um conjunto de textos de autoria do ex-Presidente Houari Boumediene, editada no 10.º aniversário de comemoração de sua assunção ao poder. Encaminhada à Conferência Nacional, a Carta foi aprovada pela Portaria 76-51, de 03.06.1976. Foi a base para a elaboração da Constituição, referendada pelo Povo Argelino em 19.11.1976.

⁴⁶ VILLERS, Gauthier de. Domination de la technique et techniques de la domination: transferts de technologie et développement. *Gaspillages technologiques*, p. 13.

⁴⁷ DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação*: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso, 3. ed., p. 37.

Como parte do processo de dominação tecnológica, se consegue dar uma sobrevida às “máquinas obsoletas” transferindo-as para os países subdesenvolvidos,⁴⁸ de modo a fortalecer a dependência tecnológica.⁴⁹

Wolfgang Däubler⁵⁰ considera que a introdução de novas tecnologias é um “processo intencional”, em que a maior parte dos investimentos advém do próprio Estado.

Após defender que as inovações tecnológicas são potencialmente capazes de dar substrato a um trabalho humano libertador e desalienante, bem como de sustentar um novo ciclo econômico de crescimento, Antonio Escosteguy Castro afirma que “a disputa da globalização, portanto, passa pela disputa do desenvolvimento e aplicação das novas tecnologias”.⁵¹

A hegemonia econômica de integração planetária, enfatiza Gilberto Dupas,⁵² “[...] consiste na capacidade de determinar como se organiza e se leva ao cabo essa produção”. Nas cadeias produtivas globais, a capacidade de inovação é um fator determinante da hegemonia dos países⁵³ e da liderança de grandes empresas.⁵⁴

Ela permite articular e organizar a produção mundial em busca da composição mais eficiente de trabalho, capital, conhecimento e recursos naturais. [...] Se ela puder combinar-se com a ampla disponibilidade de força de trabalho e de matérias-primas

⁴⁸ “[...] o aumento da distância que separa o país atrasado e os desenvolvidos. É indubitável que mediante tal artifício de dominação o centro de comando político e econômico internacional resolve, dentro de certos limites, seu problema imediato. Consegue impor por bom preço a ferragem velha e, o que vem a ser uma forma de espoliação ainda mais nociva, a chamada ‘assistência técnica’, sangria colateral sem prazo definido de extinção, o que não somente onera espantosamente o balanço de pagamentos do país pobre, mas, ainda por cima, pespega-lhe na fachada o título de eterno incompetente, incapaz de aprender em tempo curto a técnica que deve desempenhar nas máquinas adquiridas” (PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 133).

⁴⁹ “A tecnologia de origem externa serve de instrumento para a aceleração do desenvolvimento da nação retardada unicamente se for uma aquisição de livre escolha por parte de seu centro soberano de poder político, que os propósitos da autêntica consciência de si, a saber, a de suas massas trabalhadoras. O poder de decisão na escolha, manutenção e direção da tecnologia, não só quanto à origem mas igualmente quanto à natureza dela, constitui o traço mais significativo para comprovar a posse da autoconsciência pelo país subdesenvolvido” (Idem, p. 257).

⁵⁰ DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*, p. 215.

⁵¹ CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil*, p. 69.

⁵² DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 40.

⁵³ “No conjunto dos produtos informáticos, seu mercado é atendido em 90% por empresas norte-americanas, mais especialmente IBM e Microsoft” (Idem, p. 41).

⁵⁴ Idem, p. 21.

estratégicas, está completada uma condição central para o exercício da hegemonia.

O capital, como elemento adicional para sua valorização, vem utilizando as novas tecnologias flexíveis e abertas para aproveitar a diversidade do mercado de trabalho internacional. Para tanto, dadas as possibilidades de ampla fragmentação geográfica das cadeias produtivas permitidas pela tecnologia da informação, é possível utilizar os grandes bolsões de mão de obra barata existentes nos países da periferia sem ter de arcar com suas infinitas demandas de *welfare* e sua capacidade de gerar tensões sociais nos países centrais, caso estes tivessem que absorvê-las em seu território. Esses bolsões acabam mantidos em seus países de origem e são os demais fatores de produção – capital, tecnologia e materiais, todos cada vez mais móveis – que se deslocam, incorporando seu baixo custo a uma etapa específica de produção e, finalmente, ao produto final.⁵⁵

Em uma análise contemporânea, a sociedade em rede é uma sociedade capitalista centrada nos Estados Unidos, os quais desenvolvem e controlam a maior parte das tecnologias relacionadas à dinâmica das redes globais.⁵⁶

Nessa “nova economia”, os lucros acumulam-se e fertilizam as redes financeiras globais, o que acaba por alimentar o processo de acumulação. Com isso, segundo Gilberto Dupas:⁵⁷

Capital financeiro, alta tecnologia e capital industrial tornam-se cada vez mais independentes. O capital tende a fugir do seu espaço de pura circulação, fertilizando o desenvolvimento tecnológico e o capital produtivo. No entanto, nessas redes de geometria variável, opera-se uma nova divisão internacional do trabalho, mais baseada nas relações atributos/capacidades/custos de cada trabalhador do que na organização e localização das próprias tarefas. Como consequência, inviabilizam-se cada vez mais as estruturas de entidades coletivas de trabalhadores, mergulhando-se nas lógicas individuais e flexíveis.

As novas tecnologias, segundo Rabah Benakouque,⁵⁸ estão estabelecendo uma “nova hierarquia internacional dos sistemas produtivos nacionais”, decorrente

⁵⁵ DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação*: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso, 3. ed., p. 21-22.

⁵⁶ Idem, p. 43.

⁵⁷ Idem, p. 44.

⁵⁸ BENAKOUQUE, Rabah. Crise, informática e nova divisão internacional do trabalho: que perspectivas para o Brasil?. *A questão da Informática no Brasil*, p. 82.

de uma revolução tecnológica acentuada. Para entender esse processo, de acordo com ele, “é preciso perceber que há, hoje, uma Revolução Tecnológica Radical que está introduzindo a queda das indústrias clássicas, e fazendo emergir novas indústrias que passarão a definir a configuração da Nova Divisão Internacional do Trabalho”.

As novas tecnologias também afetam a distribuição do poder dentro das sociedades, na medida em que a informação seja mais ou menos igualmente acessível.⁵⁹

Sem dúvida, foi necessário que as inovações tecnológicas produzissem efeitos na sociedade para que acarretasse uma preocupação na seara do direito, como assinala Alain Supiot:⁶⁰

Claro, a evolução das técnicas acarreta transformações do Direito: era preciso que nascesse a informática para que se preocupasse em legislar sobre a informática e as liberdades [...] Mas a própria evolução técnica depende da cultura jurídica em dado momento: [...].

Dentro desse processo, Antonio Enrique Pérez Luño⁶¹ alerta para o uso das novas tecnologias e a violação de direitos humanos. Conforme o jurista espanhol:

A revolução tecnológica tem redimensionada a relação dos seres humanos com a natureza, as relações dos seres humanos entre si e a relação do homem consigo mesmo. Estas mutações não têm deixado de afetar o campo dos direitos humanos. Assim, produz um fenômeno de bifronte: por um lado, as novas tecnologias (NT) e as tecnologias da informação e da comunicação (TIC) têm desenvolvido significativas e melhorias nas condições de vida da humanidade, ajudando a fortalecer às vezes o desfrute e exercício

⁵⁹ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*, p. 172.

⁶⁰ SUPIOT, Alain. *Homo juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do Direito, p. 139.

⁶¹ “La revolución tecnológica ha redimensionado las relaciones de los seres humanos con la naturaleza, las relaciones de los seres humanos entre sí y la relación del ser humano para consigo mismo. Estas mutaciones no han dejado de incidir en la esfera de los derechos humanos. Se ha producido, de este modo, un fenómeno bifronte: de una parte, las NT y las TIC han producido importantes desarrollos y mejoras en las condiciones vitales de la humanidad, contribuyendo a reforzar, en ocasiones, el disfrute y ejercicio de determinados derechos; pero como reverso a estos avances, determinados usos o abusos tecnológicos han supuesto una grave amenaza para las libertades, lo que ha exigido la formulación de nuevos derechos o actualización y adecuación a los nuevos retos de los instrumentos de garantía de derechos ya existentes” (LUÑO, Antonio Enrique Pérez. *Los derechos humanos en la sociedad tecnológica*, p. 20. Tradução livre).

de certos direitos; mas, por outro lado, determinados usos ou abusos tecnológicos levaram a uma grave ameaça para a liberdade, que exige a formulação de novos direitos ou atualização e adaptação aos novos desafios de instrumentos de segurança dos direitos existentes.

1.2.3 A tecnologia no processo de produção e no trabalho

O terceiro ponto a ser destacado nessa relação da tecnologia com a sociedade diz respeito às implicações da tecnologia sobre a produção de bens e serviços e o trabalho, em múltiplos ângulos, em especial, nos aspectos qualitativos e quantitativos da produção e dos serviços, mas também sobre as relações de emprego (v.g., a qualificação profissional, as condições de trabalho, a saúde dos trabalhadores e a criação e extinção de postos de trabalho).⁶²

Ao estudar a “maquinaria e a grande indústria”, Karl Marx⁶³ identificou alguns dos reflexos da implementação “tecnológica” no processo de produção (produção de mais-valor):

Como qualquer outro desenvolvimento da força produtiva do trabalho, ela deve baratear mercadorias e encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador necessita para si mesmo, a fim de prolongar a outra parte de sua jornada, que ele dá gratuitamente ao capitalismo.

Em alguns sistemas de produção, como na manufatura e no artesanato, Karl Marx⁶⁴ constata que o trabalhador utiliza a ferramenta (o movimento parte do trabalhador), enquanto, na fábrica, o trabalhador passa a servir à máquina (o trabalhador acompanha o movimento). Assim, “na manufatura, os trabalhadores constituem membros de um mecanismo vivo. Na fábrica, tem-se um mecanismo morto, independente deles e ao qual são incorporados como apêndices vivos”.

⁶² HIRATA, Helena. Painel: sobre impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*, p. 57.

⁶³ MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 445.

⁶⁴ Idem, p. 494.

Em meados do século XX, do ponto de vista tecnológico, alguns setores industriais (máquinas, ferramentas, têxteis etc.), por questões econômicas (custo de produção e rendimentos), foram transferidos para os países periféricos (novos países industriais). Na década seguinte, houve o surgimento de novas indústrias (v.g., computadores e processamento de dados, semicondutores, petroquímica sofisticada etc.), as quais se expandem nos anos 1970. Esse processo de desenvolvimento econômico pode ser observado pela automação da produção (robótica) e dos escritórios (“burótica”). Além disso, assinala Rabah Benakouque,⁶⁵ em termos econômicos:

[...] a automação permite maior economia de tempo: ganhos nos tempos de operação que permitem mais rendimentos por máquina, que correspondem a novos ganhos de produtividade (notadamente devido a melhor gestão do capital circulante – matérias-primas e produtos – no atelier).

No sistema capitalista, a tecnologia é “uma mediação, representa a ação inventada pelo homem, e logo a seguir repetida prolongadamente, para atender a uma exigência do processo produtivo”.⁶⁶ Na lógica desse modelo econômico, o homem substituiu a tecnologia existente por outra melhor, mais produtiva e econômica.⁶⁷

Na época atual, para Álvaro Vieira⁶⁸ o “maquinismo” tem uma finalidade social, aumentar e melhorar a fabricação de bens de consumo.⁶⁹

⁶⁵ BENAKOUQUE, Rabah. Crise, informática e nova divisão internacional do trabalho: que perspectivas para o Brasil?. *A questão da Informática no Brasil*, p. 83.

⁶⁶ PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 209.

⁶⁷ Idem, p. 308,

⁶⁸ Idem, p. 201-203.

⁶⁹ “Na época atual a imitação do comportamento nervoso nos aparelhos autorreguladores não visa a criar autômatos para divertir a corte, mas tem finalidade social, destina-se a ser um modo de aumentar e melhorar a fabricação de bens de consumo. Com isso percebe-se o verdadeiro caráter da cibernética e sua ligação com os fatos originais peculiares do sistema nervoso humano. Os autômatos de Vaucanson ou de Pierre Jaquet-Droz nada produziam, mas agora os computadores têm por fim substituir o pensamento humano no cálculo das quantidades ou regular sistema de fabricação, isto é, tomam claramente, no aspecto exterior e formal, a função antes realizada por uma única ‘máquina’ na natureza, o cérebro humano. Estas considerações mostram que é preciso evitar cair em qualquer dos dois erros opostos, o endeusamento da máquina calculadora ou reguladora, ou o repúdio dela, julgada uma monstruosidade anti-humana. Tão ingênuas quanto o beato embasbacamento são as invectivas contra a mecanização na forma atual, a automação, acreditando tratar-se do aparecimento de um ser aberrante criado malevolamente para desalojar e destruir o homem, quando o fato real tem significado exatamente oposto.”

Certo é que a tecnologia e seus frutos, como computadores e robôs, modificam várias características do processo de produção, permitindo, no plano internacional, intercâmbios permanentes de informação e a fragmentação geográfica.⁷⁰ A tecnologia ainda aumenta a produção por hora e reduz o trabalho nas atividades de controle do processo produtivo, reduzindo as falhas e as perdas. Além disso, resulta em novos bens e serviços, com “verdadeiras revoluções” nas áreas de biotecnologia, *agribusiness* e medicina.⁷¹

Na década de 1960, o Comitê de Santa Barbara⁷² já considerava que as mudanças da “cybernation” demonstravam as “características de uma revolução na produção”, o que representa o desenvolvimento acentuado de “[...] diferentes técnicas e conseqüente aparecimento de novos princípios de organização da produção; uma reorganização básica do relacionamento do homem com seu meio ambiente; e um aumento dramático na energia total disponível e potencial”.

É tão relevante esse impacto que “[...] muitos observadores julgam que ele virá associado a uma reestruturação fundamental da atividade econômica, da utilização de mão de obra e das qualificações profissionais”.⁷³

Arnaldo Sússekind⁷⁴ afirma que as novas tecnologias (informática, telecomunicações, microeletrônica, robôs) geram sofisticada automação dos processos de produção e serviços, de modo “a evidenciar a profunda transformação em curso nas atividades empresariais”.

Em seus estudos, Alfredo J. Ruprech⁷⁵ aponta inúmeras transformações no trabalho como decorrência das novas tecnologias, a saber: a) a diminuição relativa das tarefas manuais em que existe intervenção humana; b) o trabalho se torna cada vez mais complexo e científico; c) as relações entre os trabalhadores são mais dependentes, controladas e modificadas periodicamente; d) a

⁷⁰ DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 38.

⁷¹ Idem, p. 47.

⁷² Comitê The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions. “Memorando The Triple Revolution”. *International Socialist Review*, v. 24, p. 85-89.

⁷³ SCHMITZ, Hubert. *Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 131.

⁷⁴ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*, p. 277-278.

⁷⁵ RUPRECH, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*, p. 253.

transformação na noção de responsabilidade; e) a especialização vai desaparecendo, tornando o homem uma simples engrenagem da máquina.

Depois de sustentar que a ciência e a tecnologia não param de surpreender e afirmar que a capacidade de produzir mais e melhor está em constante aperfeiçoamento (aspectos positivos), Gilberto Dupas⁷⁶ evidencia: “esta ciência vencedora começa a admitir que seus efeitos possam ser perversos. Ela é simultaneamente hegemônica e precária”. Em um mundo de poder, produção e mercadoria, o progresso traz consigo efeitos negativos (v.g., desemprego, exclusão, concentração de renda e subdesenvolvimento) e cresce o sentimento de impotência diante dos impasses, da instabilidade, da precariedade das conquistas.⁷⁷

Hubert Schmitz⁷⁸ procura pontuar os diferentes estágios da industrialização capitalista, indicando uma periodização que leva em conta o desenvolvimento da tecnologia e suas consequências sobre o trabalho humano. Segundo o estudioso, são: a) primeira etapa: os trabalhadores são reunidos sob um mesmo teto sem que este altere a tecnologia existente; b) segunda etapa: as tarefas são divididas e surgem as ferramentas especializadas; c) terceira etapa: fase marcada pelo desenvolvimento de máquinas e subordinação do trabalhador a estas; d) quarta etapa: produção automatizada e trabalhador apenas monitora as máquinas.

Um problema decorrente da 2.^a Revolução Industrial, segundo Adam Schaff, é a manutenção de “um exército de pessoas estruturalmente desempregadas, que perderam seus empregos em consequência da automação

⁷⁶ DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 17-18.

⁷⁷ “Se examinarmos a evolução mais recente do capitalismo mundial, notamos que o fim da década de 1960 começou a evidenciar uma excessiva acumulação do capital. Os processos fordistas, que consolidaram a Revolução Industrial, haviam reduzido fortemente os custos via produção em série e em grande escala. A partir da Segunda Guerra, esse modelo utilizado pelas grandes corporações norte-americanas espalhou-se pelo mundo inteiro, convertendo-se em novo paradigma tecnológico. A expansão da acumulação gerada pela eficiência desse modelo levou a uma excessiva concentração de capital fixo em torno das linhas de montagem. Rentabilidade e competição estavam diretamente relacionadas à escala de produção e à contínua renovação dos equipamentos que, quando obsoletos, eram utilizados na periferia do sistema, como no caso da implantação da indústria automobilística no Brasil” (DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 29).

⁷⁸ SCHMITZ, Hubert. *Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 134.

e da robotização da produção e dos serviços”.⁷⁹ Mesmo depois de enfatizar que a tecnologia provocará um grande crescimento da produtividade e da riqueza social, Adam Schaff não deixa de assinalar a redução de trabalho humano resultante da automação e da robotização.

Nesse contexto, Antônio Rodrigues de Freitas Júnior⁸⁰ também se mostra preocupado com a redução do trabalho vivo.

A redução do custo de mão de obra é um dos motivos que levam à automatização, como ressalta Huberto Schmitz.⁸¹ No entanto, para o estudioso, nem sempre é o mais importante, pois também existem outros como: maior eficiência, maior velocidade da produção, flexibilidade e qualidade.

Karl Marx enfatiza que, no sistema capitalista em que se busca o lucro, o uso da maquinaria era barrado pelos baixos salários existentes em alguns setores.⁸² Para o economista,⁸³ “a produtividade da máquina é medida, assim, pelo grau em que ela substitui a força humana de trabalho”.⁸⁴

Harry Braverman⁸⁵ compartilha dessa lógica e relaciona os salários com a implementação tecnológica:

⁷⁹ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 27.

⁸⁰ “4.3. Premido pelas crescentes estratégias de otimização da competitividade, resultantes de uma atmosfera econômica progressivamente globalizada, e simultaneamente, pela exponencial incorporação de tecnologia redutora de trabalho vivo, o Direito do Trabalho enfrenta ainda o desafio de se ajustar a parâmetros de regulação crescentemente estranhos às clássicas soluções envidadas em nível de Estado-nação, somente possíveis no interior de economias fechadas e de mercados de trabalho delimitados por suas fronteiras” (FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*, p. 159-160).

⁸¹ SCHMITZ, Hubert. *Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 143.

⁸² “Em países há mais tempo desenvolvidos, a própria máquina produz, por meio de sua aplicação em alguns ramos de negócios, uma tal superabundância de trabalho (*redundancy of labour*, diz Ricardo) em outros ramos, que a queda do salário abaixo do valor da força de trabalho impede aí o uso da maquinaria, tornando-o supérfluo e frequentemente impossível, do ponto de vista do capital, cujo lucro provém da diminuição não do trabalho aplicado, mas do trabalho pago” (KARL, Marx. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 466).

⁸³ “Como máquina, o meio de trabalho logo se converte num concorrente do próprio trabalhador. A autovalorização do capital por meio da máquina é diretamente proporcional ao número de trabalhadores cujas condições de existência ela aniquila” (KARL, Marx. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 502-503).

⁸⁴ KARL, Marx. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 464.

⁸⁵ BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX*, 3. ed., p. 204.

O ponto no qual o trabalhador é mais barato do que a maquinaria que o substitui é determinado por mais que simples relacionamento técnico: depende também do nível de salários, que por sua vez é afetado pela oferta de trabalho em comparação com a demanda. E a oferta de trabalho, inclusive o tamanho do exército de reserva de trabalhadores à caça de trabalho, depende em parte da mecanização da indústria, que transforma trabalhadores empregados em trabalhadores excedentes. Assim, a própria rapidez da mecanização, na medida em que possibilita uma oferta de trabalho barato pela desmobilização de trabalhadores em algumas indústrias ou pelo término de expansão de emprego em outras, atua como um obstáculo a mais mecanização.

Por conta dos baixos salários nos países de Terceiro Mundo, estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁸⁶ indicam que os custos não parecem incentivar as multinacionais a fazer implementações tecnológicas nesses países, de modo que essa escolha é muito mais determinada por fatores como restrições econômicas que a empresa enfrenta, especificações técnicas e padrões de qualidade determinados pela matriz e capacidade interna inovadora da empresa.

Ao analisar as perspectivas da automação nas formas de produção no Brasil no final da década de 1980,⁸⁷ José Ricardo Tauile⁸⁸ afirmou que não existiam razões econômicas para a fabricação de robôs no País para substituir a figura do emprego, porque o trabalho é “muito barato”.

Contudo, de acordo com Adam Schaff:⁸⁹ “Na atualidade, a microeletrônica, com a automação e a robotização dela resultantes, anula o poder de atração de mão de obra barata porque nem mesmo com ela seria possível competir com os autômatos modernos”.

⁸⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*, p. 152.

⁸⁷ Na década de 1980, as empresas no Brasil tinham um duplo desafio: a) as inovações serem adequadas com as inovações organizacionais (pós-tayloristas e fordistas); b) uma nova relação global de forças políticas e sociais que “[...] exige novos conceitos capazes de reestruturarem seus sistemas de relações trabalhistas. Abandonando, portanto, o padrão que vigeu por toda a década de 70, quando o controle capitalista sobre o operariado atingiu níveis críticos” (NEDER, Ricardo Toledo. *Sindicatos e novas tecnologias no Brasil. O caso dos metalúrgicos em São Paulo. Automação e movimento sindical no Brasil*, p. 225).

⁸⁸ TAUILE, José Ricardo. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*, p. 27.

⁸⁹ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 89.

É de ressaltar ainda que, sem a vantagem de mão de obra barata, com a diminuição da poluição produzida pelas novas tecnologias, com a redução de investimentos, os reflexos da segunda revolução industrial para países de Terceiro Mundo são socialmente catastróficos.⁹⁰

Entretanto, o Comitê The Santa Barbara,⁹¹ na década de 1960, apontava que, “Mesmo no atual estágio inicial da cibernética, os custos já foram reduzidos a um ponto onde o preço de uma máquina durável pode ser tão pouco quanto um terço do atual salário-custo anual do trabalhador que substitui”.

Em outras palavras, ainda que o custo da mão de obra seja baixo em muitos países, os frutos da tecnologia estão, cada vez mais, com um custo reduzido, podendo, em alguns casos, ser inferiores ao salário anual de um único empregado.

1.3 As consequências da implementação tecnológica para o processo de produção e para o emprego

Como já assinalado, não é possível desassociar a evolução tecnológica da história da humanidade e do modelo econômico imposto pelas classes dominantes.

Como resultado de um processo de grande transformação social, econômica e tecnológica⁹² ocorrido nos séculos XVIII e XIX, o capitalismo e as relações de trabalho vão se transformar significativamente e projetar seus efeitos até os dias atuais. Historicamente, esse período ficou conhecido como Revolução Industrial.

⁹⁰ Idem, p. 90.

⁹¹ Comitê The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions. “Memorando The Triple Revolution”. *International Socialist Review*, v. 24, p. 85-89.

⁹² “A Revolução Industrial figura como elemento preponderantemente não só por se tratar de um fenômeno tecnológico, e não econômico, mas, fundamentalmente – em que pesem suas transcendências – por implicar uma mudança de mentalidade, em face da mutação total operada nas estruturas do trabalho no campo e na cidade; as condições de vida eram intoleráveis, infra-humanas” (RUPRECH, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*, p. 52).

Entre as conquistas da Revolução Industrial de maior destaque, segundo Amauri Mascaro Nascimento,⁹³ está a evolução do maquinismo.

Sem uma proteção social e sem o reconhecimento de direitos, os trabalhadores dessa época (séculos XVIII e XIX) se sentiam fragilizados perante os avanços tecnológicos e muitos, sem sucesso, reagiram violentamente contra as máquinas como forma de reivindicação de direitos⁹⁴ e até mesmo procurando defender seus postos de trabalho (Ludismo).⁹⁵ Nesse contexto, os trabalhadores precisaram de tempo e de experiência para distinguir a máquina de sua “aplicação capitalista” e redirecionar sua luta contra a “forma social de exploração” desse bem material.⁹⁶

Esse processo de mudança não ficou estagnado no tempo e vem se acelerando a partir das últimas décadas do século XX⁹⁷ e início do século XXI. Com o processo de automação e a progressiva substituição do elemento humano por máquinas sofisticadas, Cesarino Junior entendia, como outros pensadores, se tratar de uma 2.^a Revolução Industrial.⁹⁸ É, na visão do juslaboralista, um processo de incalculáveis profundidade e dimensão.⁹⁹

⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, 26. ed., p. 34.

⁹⁴ As reclamações e reivindicações dos trabalhadores eram manifestadas de diversas formas durante a Revolução Industrial, sendo que a ação dos trabalhadores para a destruição das máquinas ficou conhecida como Ludismo (1811). Após analisar vários fatores da luta operária da época, Eric J. Hobsbawm conclui que “a destruição era simplesmente uma técnica do sindicalismo no período anterior, e durante as primeiras fases da Revolução Industrial” (HOBSBAWM, Eric J. *Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado*, 2. ed., p. 21).

⁹⁵ “Verificaram-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações estenderam-se os mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema do artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série” (SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*, 22. ed., v. 1, p. 32).

⁹⁶ KARL, Marx. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 501.

⁹⁷ MASI, Domenico de. *O ócio criativo*, 5. ed., p. 20.

⁹⁸ “Duzentos anos depois da revolução industrial, estamos convivendo com outra, referida como revolução tecnológica, de incalculável profundidade e dimensão” (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*, p. 277).

⁹⁹ Alvin Toffler denominou esse período (após anos 1970) de 3.^a onda da Revolução Tecnológica. Em 2016, alguns já falam em 4.^a hora desse processo tecnológico.

Para Adam Schaff,¹⁰⁰ considerando o trabalho humano, esse processo pode ser distinguido em duas fases:

A primeira, que pode ser situada entre o final do século XVIII e o início do século XIX e cujas transformações ninguém hesita hoje de chamar de revolução, teve o grande mérito de substituir na produção a força física do homem pela energia das máquinas (primeiro pela utilização do vapor e mais adiante sobretudo pela utilização da eletricidade). A segunda revolução, que estamos assistindo agora, consiste em que as capacidades intelectuais do homem são ampliadas e inclusive substituídas por autômatos, que eliminam com êxito crescente o trabalho humano na produção e nos serviços. [...] a diferença, porém, está em que enquanto na primeira revolução conduziu a diversas facilidades e a um incremento no rendimento do trabalho humano, a segunda, por suas consequências, aspira à eliminação total deste.

José Ricardo Tauile¹⁰¹ aponta três impactos específicos da informática na rotina do trabalho: a) exigência menor do trabalho para a produção de bens; b) maior exigência na capacitação formal (modificações na cultura profissional dos trabalhadores); c) mudanças das relações entre os trabalhadores no local de trabalho (a forma de perceber e de se relacionar com o trabalho individual e de forma coletiva).

Diante desse processo de transformação tão intensa, muitos pensadores se inclinaram a examinar o significado da “máquina” (obra do homem) e das modificações decorrentes da crescente substituição dos modos tradicionais de trabalho pelas implementações tecnológicas,¹⁰² com acentuada preocupação para o “desemprego tecnológico” (*technological unemployment*).

Um dos primeiros economistas políticos a pensar nos efeitos das inovações tecnológicas no sistema capitalista (produção, valor econômico dos bens

¹⁰⁰ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 22.

¹⁰¹ TAUILE, José Ricardo. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*, p. 41-42.

¹⁰² “Tais pensadores só podiam ver os fatos na superfície. Duas coisas não podiam naquela época perceber: nem o caráter não casual de seu interesse por esse tema, imposto por um momento inédito do processo social da produção; nem o fato de as próprias entidades sobre as quais refletiam, as máquinas e a conseqüente revolução fabril, serem resultado de outra etapa do desenvolvimento das forças objetivas, que o homem, pela investigação da realidade, começava a pôr a seu serviço” (RICARDO, David. *Princípio de economia política e tributação*, p. 52-53).

produzidos e acúmulo de capital) foi o economista David Ricardo,¹⁰³ ao constatar que o aperfeiçoamento da maquinaria poderia resultar em desemprego de parte da população no início do século XIX. Depois de refletir sobre o tema, David Ricardo¹⁰⁴ chega a afirmar que:

Mas estou convencido de que a substituição de trabalho humano por maquinaria é frequentemente muito prejudicial aos interesses da classe dos trabalhadores. [...]

Meu erro consistia em supor que sempre que o rendimento líquido da sociedade aumentasse, seu rendimento bruto também aumentaria. Agora, no entanto, tenho razões suficientes para pensar que o fundo de onde os proprietários de terra e os capitalistas obtêm o seu rendimento pode aumentar enquanto o outro – aquele de que depende principalmente a classe trabalhadora – pode diminuir. Consequentemente, se estou certo, a mesma causa que pode aumentar o rendimento líquido do país, pode ao mesmo tempo tornar a população excedente e deteriorar as condições de vida dos trabalhadores.

Ao discorrer sobre os efeitos imediatos da produção mecanizada sobre o trabalhador, Karl Marx apontou algumas repercussões gerais: a) a apropriação de forças de trabalho subsidiárias pelo Capital, ou seja, do trabalho feminino e infantil;¹⁰⁵ b) o prolongamento da jornada de trabalho;¹⁰⁶ e c) a intensificação do trabalho.¹⁰⁷

¹⁰³ Idem, p. 290.

¹⁰⁴ Idem, p. 288.

¹⁰⁵ KARL, Marx. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 468-475.

¹⁰⁶ “Se a maquinaria é o meio mais poderoso de incrementar a produtividade do trabalho, isto é, de encurtar o tempo de trabalho necessário à produção de uma mercadoria, ela se converte, como portadora do capital nas indústrias de que imediatamente se apodera, no meio mais poderoso de prolongar a jornada de trabalho para além de todo limite natural. [...]

Primeiramente, na maquinaria adquirem autonomia, em face do operário, o movimento e a atividade operária do meio de trabalho. [...]

Quanto mais tempo ela funciona, maior é a massa de produtos sobre a qual se reparte o valor por ela adicionado, e menor é a parcela de valor que ela adiciona à mercadoria individual. [...]” (KARL, Marx. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 475-476).

¹⁰⁷ “A construção aperfeiçoada da maquinaria é, em parte, acompanhada por si mesma a intensificação do trabalho, uma vez que a limitação da jornada de trabalho obriga o capitalista a exercer o mais rigoroso controle sobre os custos de produção. O aperfeiçoamento da máquina vapor aumento o número de golpes que seu pistão dá por minuto, ao mesmo tempo que torna possível, por meio de uma maior economia de força, acionar com o mesmo motor um mecanismo maior e com um consumo igual ou até menor de carvão. [...] Por último, os aperfeiçoamentos da maquinaria de trabalho, ao mesmo tempo, que aumentam sua velocidade e eficácia, diminuem

Em célebre conferência (Economic possibilities for our grandchildren, 1930), John Maynard Keynes¹⁰⁸ enfatizou a velocidade com que o avanço da tecnologia impactava alguns setores da economia e sobre outros que ainda poderiam ocorrer, mas também demonstrou preocupação: “Estamos sendo atingidos por uma nova doença, dos quais alguns leitores podem ainda não ter ouvido o nome, mas que eles vão ouvir uma grande quantidade nos próximos anos – ou seja, o desemprego tecnológico”. Ou seja, um desemprego ocasionado pela “[...] nossa descoberta de meios de economizar na utilização de mão de obra ultrapassando o ritmo em que podemos encontrar novos usos para trabalho”.

De acordo com Alain Supiot,¹⁰⁹ apesar dos momentos de crise, o direito do trabalho desempenhou papel relevante no processo de libertação do homem perante as novas tecnologias, o qual:

[...] serviu em todos os países industriais para limitar a sujeição do ser humano a suas novas ferramentas. Com a proteção física dos trabalhadores, com a limitação da duração do trabalho, com a introdução da responsabilidade do fato das coisas e com o reconhecimento das primeiras liberdades coletivas, o Direito do Trabalho reduziu a carga mortífera e liberticida do maquinismo industrial e contribuiu para fazer dele um instrumento de “bem-estar”.¹¹⁰

Em seus estudos, José Pastore¹¹¹ evidencia algumas outras preocupações e repercussões da tecnologia nas relações de trabalho: a) novas oportunidades e o futuro do trabalho; b) qualificação do trabalhador;¹¹² c) terceirização; d) saúde

seu tamanho, como no caso do moderno tear a vapor, [...] como aquelas que, na metade dos anos de 1850, aumentaram em 1/5 a velocidade dos fusos da *self-acting mule*” (KARL, Marx. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 484-485).

¹⁰⁸ KEYNES, John Maynard. *Economic possibilities for our grandchildren*. Disponível em: <<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

¹⁰⁹ SUPIOT, Alain. *Homo juridicus: ensaios sobre a função antropológica do Direito*, p. 143-154.

¹¹⁰ Idem, p. 143.

¹¹¹ PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 17 jul. 2016.

¹¹² Segundo o relatório da União Internacional de Telecomunicações – UIT ou ITU (ONU, 2013), dos 7,1 bilhões de habitantes do Planeta, 4,4 bilhões de pessoas não têm acesso à internet (International Telecommunication Union. *Measuring the Information Society 2013*, p. 1). Assim, é possível constatar que, apesar de a tecnologia ser imprescindível ao desenvolvimento, apenas 38% da população do Planeta tem acesso à *internet* – ferramenta básica do avanço tecnológico alcançado nas últimas décadas.

Segundo Relatório do Banco Mundial, o Brasil está em 5.º lugar em número de usuários de internet, contudo ainda existem 98 milhões de pessoas sem acesso (7.º país com pessoas *off line*). De acordo com o estudo, 4,2 bilhões de pessoas continuam excluídas da economia digital

do trabalhador e as doenças do trabalho, como *stress* e lesões por esforços repetitivos; e) prolongamento e a necessidade de adequação da jornada de trabalho; f) teletrabalho; g) destruição dos postos de trabalho e os esforços para minorar o problema a partir da legislação e a atuação sindical.

Mário Antônio Lobato de Paiva e Raúl Horário Ojeda¹¹³ afirmam que as relações individuais de trabalho ainda sofrerão sérias modificações, em alguns casos trazendo benefícios e, em outros, malefícios. Os estudiosos indicam algumas modificações significativas: a) no campo das efemeridades profissionais, com diminuição notável de alguns setores e aumento em outros, pela centralização de tarefas em computadores; b) mudanças nos métodos de trabalho, com o trabalho a distância e informatização dos sistemas de controle.

Jayr Figueiredo de Oliveira e Antonio Vico Mañas¹¹⁴ preferem situar o debate por ondas, favorecidas pelos ciclos econômicos. Em outras palavras, nos períodos de crescimento econômico, as teses dominantes procuram valorizar os efeitos positivos do avanço tecnológico, e, nos períodos de crise, a introdução de máquinas e alteração nas formas de produção são consideradas responsáveis pela redução de empregos.¹¹⁵

(cerca de 60% da população global) e quase 6 bilhões de pessoas não têm acesso à internet de alta velocidade (15% da população global tem condições financeiras de dispor). Aponta ainda que quase 70% do quinto mais pobre da população dos países em desenvolvimento tem telefone celular (mais do que eletricidade e água potável). O número de usuários da internet mais do que triplicou em uma década (de 1 bilhão em 2005, para 3,2 bilhões em 2015) (*Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2016*. Dividendos digitais, p. 2-8).

Apesar do crescimento rápido pelo mundo, o presidente do Banco Mundial, Jim Yong Kim, acentua que o mesmo não se pode dizer sobre os benefícios desse avanço (dividendos). “A internet continua indisponível, inacessível e fora do alcance econômico para a maioria da população mundial”. Acrescenta: “Precisamos continuar a conectar todas as pessoas e não deixar ninguém para trás, porque o custo da perda de oportunidades é enorme. Mas, para os dividendos digitais serem amplamente compartilhados entre todas as partes da sociedade, os países também precisam melhorar seu clima de negócios, investir na educação e na saúde das pessoas e promover a boa governança” (*Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2016*. Dividendos digitais, p. V).

¹¹³ PAIVA, Mário Antônio Lobato de; OJEDA, Raúl Horário. O impacto da alta tecnologia e a informática nas relações de trabalho na América do Sul. *Lex Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*, n. 274, p. 18-22, out. 2001.

¹¹⁴ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 91-92.

¹¹⁵ “A inovação tecnológica assumiria uma dupla dimensão: por um lado, poderia favorecer o emprego em períodos de expansão do ciclo econômico e, por outro, poderia ser fator de agravamento durante as depressões, quando emergiria o desemprego tecnológico, como parte do desemprego cíclico. A expansão das atividades produtivas apareceria, então, como um processo de destruição criadora, em que um ciclo contínuo mais ou menos intenso de desestruturações e

Em estudo específico sobre o processo de trabalho e os novos parâmetros gerenciais e tecnológicos nas empresas de telecomunicações, Simone Wolff¹¹⁶ afirma que:

[...] a utilização intensiva das novas tecnologias da informação e da comunicação (TICs) nas grandes empresas decorre de uma relevância que a inovação passou a ter no quadro de intensa competitividade engendrado pela quebra dos monopólios estatais e com o advento das políticas neoliberais que assolaram todo o mundo capitalista nos anos 1990. Com efeito, a convergência tecnológica entre a informática e as redes de telecomunicações, a telemática, foi altamente otimizada com a privatização deste setor, que passou assim a ser concebido e efetivado como um bem de capital dos mais cruciais do capitalismo contemporâneo.

Nesse contexto, muitos se mostram entusiastas da implementação dos avanços tecnológicos nas relações de trabalho.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹¹⁷ vê, na mudança tecnológica, um impulso para o crescimento econômico a longo prazo, uma maior produtividade e a melhoria nos padrões de vida. Contudo, “[...] ao mesmo tempo, o surgimento e difusão de novas ideias, produtos e técnicas de produção em toda a economia implica um processo de ‘destruição criativa’ [...]”, sendo responsável pela extinção de empregos em alguns setores da economia, em especial, entre os menos qualificados, enquanto cria empregos em diferentes setores que exigem habilidades diferentes. Trata-se de um processo que tem levado à “criação líquida de emprego”.

Após defender um processo cíclico em que as novas tecnologias elevam substancialmente a produtividade, com maior lucro e investimentos, com consequente aumento dos empregos, José Pastore¹¹⁸ identifica a existência de impactos diretos e indiretos decorrentes da tecnologia. Sobre os efeitos diretos, aponta o economista:

reestruturções criaria e destruiria empresas, atividades, empregos” (OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 93-94).

¹¹⁶ WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação da informação sob os novos paradigmas organizacionais. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*, p. 90.

¹¹⁷ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. *The OECD jobs strategy. Technology, productivity and job creation: best policy practices*, p. 3.

¹¹⁸ PASTORE, José. Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 20 dez. 2015.

Os mais visíveis são os diretos, como é o caso da destruição de postos de trabalho que ocorre quando uma cortadeira de cana entra em uma propriedade agrícola. Quase todos os trabalhadores são dispensados.

Entretanto, o aumento de produtividade vai permitir mais lucro e mais investimentos não só na propriedade em questão, mas em várias outras e em inúmeros setores econômicos da comunidade – serviços de saúde, educação, segurança pública, justiça, bancos, reparação, serviços pessoais etc., o que, por sua vez, gerará mais empregos.

A partir de alguns setores específicos da economia que se desenvolveram de forma expressiva com o avanço tecnológico (telecomunicações e aviação), José Pastore sustenta que: “Os efeitos indiretos das tecnologias são menos visíveis, mas, ao mesmo tempo, os mais importantes para geração de empregos”.¹¹⁹

Jayr Figueiredo de Oliveira e Antonio Vico Mañas¹²⁰ também defendem essa tese:

O progresso técnico pode ser ao mesmo tempo fonte de crescimento e, portanto, de empregos, e origem de elevação da produtividade, que permitiria a supressão de postos de trabalho. Mas a inovação tecnológica e a elevação da produtividade, ao mesmo tempo que destruiriam produtos, empresas, atividades econômicas e empregos, também poderiam criar novos produtos, novas empresas, novos setores e atividades econômicas e, portanto, novos empregos.

¹¹⁹ “Vejam alguns exemplos. Em 1960, uma ligação telefônica de três minutos entre o Brasil e os Estados Unidos custava cerca de US\$ 60.00 (em valores de 2005); hoje, custa US\$ 1.00, graças às inovações tecnológicas. Isto determinou mudanças radicais no uso das telecomunicações que, por sua vez, passaram a movimentar novos negócios, facilitando transações, melhorando processos, criando produtos e gerando novas oportunidades de trabalho.

Naquele mesmo ano, a viagem aérea entre São Paulo e New York custava US\$ 4.000,00 (em valores de 2005); hoje, custa US\$ 400,00. O barateamento do transporte aéreo, devido à introdução de inúmeras inovações tecnológicas, ampliou as oportunidades de trabalho nas áreas de passageiros e de carga.

No que tange aos passageiros, os avanços tecnológicos da aviação viabilizaram os pacotes turísticos em grande escala, o que estimulou o surgimento de milhões de postos de trabalho na indústria mais empregadora do mundo, incluindo-se aqui os empregos das agências de viagem, dos taxistas, dos recepcionistas, arrumadeiras, garçons, *maîtres* e cozinheiros de hotéis e restaurantes, dos guias turísticos, das gráficas, do transporte terrestre e vários outros. Portanto, o impacto indireto na geração de empregos foi enorme” (PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 20 dez. 2015).

¹²⁰ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 94-95.

Não tenhamos dúvidas de que, do ponto de vista do emprego, o progresso técnico (e seu ritmo) favorece a aceleração das transformações qualitativas do trabalho (mudança da divisão técnica do trabalho, da organização do trabalho, das qualificações), assim como da distribuição setorial do emprego (nascimento, expansão e declínio das atividades econômicas). Portanto, o conjunto de inovações surgidas nos anos 60 e 70, e que vem sendo difundido nas últimas décadas, mudou a qualidade do trabalho e acelerou a destruição de velhos produtos, atividades econômicas ou formas de organização do trabalho. É evidente também que o progresso técnico (sobretudo quando observado em uma empresa, setor ou região) pode se refletir em supressão de empregos.

Rachel Nuwer,¹²¹ em estudo sobre o tema, afirma que as “[...] máquinas e *softwares* muito provavelmente jamais poderão substituir certos empregos. Até hoje, o homem é muito superior em qualquer trabalho que envolva criatividade, empreendedorismo, habilidades interpessoais e inteligência emocional”, como clérigos, enfermeiros, palestrantes, motivacionais, cuidadores, treinadores esportivos, artistas etc.

Sem desconsiderar os efeitos nocivos, Patrícia Dittrich Ferreira Diniz¹²² realça que a tecnologia é benéfica quando utilizada para proteger o trabalhador (doenças e acidentes, substituir o homem em trabalhos extenuantes), além de permitir a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ao refletir sobre as razões axiológicas da automação, na visão de Alan Esteves da Silva,¹²³ a automação é um bem, porque “[...] decorre do espírito evolutivo humano, pois facilita a vida das pessoas e, em um ou outro sentido, por exemplo, evita atividades repetitivas e rotineiras. Enfim, porque o trabalho desenvolve-se com maior produtividade e menos custo”. Assim, segundo o estudioso, são quatro os argumentos que demonstram que estão em parte equivocados os estudos pessimistas do impacto da tecnologia no trabalho.¹²⁴

¹²¹ NUWER, Rachel. Conheça os empregos ameaçados pela automação (e os novos que surgirão). *BBC Future*, 7 ago. 2015. Disponível em: <<http://www.bbc.com/future/story/20150805-will-machines-eventually-take-on-every-job>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

¹²² DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus automação: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da tecnoética*, p. 150.

¹²³ ESTEVES, Alan da Silva. *Proteção do trabalhador em face da automação: eficácia jurídica e social do inciso XXVII do art. 7.º da constituição brasileira*, p. 33.

¹²⁴ Idem, p. 84-92.

Primeiramente, a adoção de tendências a partir de projeções, ou seja, “as pesquisas deveriam ser entabuladas no sentido de dizer se os empregos se recuperam efetivamente naqueles âmbitos atingidos pelas reestruturações organizacionais tecnológicas”. Assim, é necessário refletir sobre a existência de uma demanda compensatória de geração de emprego em outros setores.

Outro ponto destacado é que as pesquisas deveriam ser feitas a partir da extinção da função, e não do emprego, o que acaba por resultar em um enfoque distorcido das necessidades do homem.

Segundo o referido estudioso, também é imprescindível que se avalie a relação entre o *homo laborans* e o *homo faber* e os aspectos da sociedade contemporânea, como seus aspectos afetam a produção, o modo de trabalhar, de inclusão e de exclusão social.

Por fim, afirma Alan Esteves que houve contaminação ideológica dos estudiosos, na medida em que partem da crença de que os empregadores (“a livre-iniciativa”) não têm interesse de proteger o trabalhador.

Apesar disso, em meados do século XIX, David Ricardo¹²⁵ já havia percebido que a utilização de cavalos na agricultura, substituindo a força física do homem, seria mais vantajosa (maior produtividade e lucro). A “situação dos trabalhadores pioraria em termos gerais”, porém esses trabalhadores poderiam ser empregados em outras atividades, como nas manufaturas ou empregados domésticos.

¹²⁵ “Existe outro caso que deve ser mencionado sobre a possibilidade de um crescimento do rendimento líquido de um país, e mesmo de seu rendimento bruto, acompanhada de uma redução da demanda de trabalho: é aquele em que o trabalho do homem é substituído pelo trabalho dos cavalos. Se empregasse cem trabalhadores em minha propriedade agrícola, e se percebesse que os alimentos utilizados para manter cinquenta desses homens poderiam ser destinados para a alimentação de cavalos, resultando da substituição de maior quantidade de produtos agrícolas, descontados os juros do capital utilizado na compra dos cavalos, seria vantajoso substituir os homens pelos cavalos, e assim deveria proceder. Mas os trabalhadores não estariam interessados nisso, e, a menos que o rendimento obtido aumentasse tanto que me permitisse empregar tanto os homens como os cavalos, é evidente que a população tornar-se-ia excedente, e a situação dos trabalhadores pioraria em termos gerais. É evidente que esses trabalhadores não poderiam de modo algum encontrar emprego na agricultura. Mas se a produção agrícola aumentasse com a substituição de homens por cavalos, eles poderiam ser empregados nas manufaturas ou como empregados domésticos” (RICARDO, David. *Princípio de economia política e tributação*, p. 293).

Entre outros estudiosos do tema, Jayr Figueiredo de Oliveira e Antonio Vico Mañas¹²⁶ tratam como um “efeito compensatório”:

Em primeiro lugar, deve-se ter presente que a tecnologia também está associada à criação de novos produtos, serviço e mercados e, conseqüentemente, a novas frentes de expansão do emprego. Em segundo lugar, na medida em que o crescimento da produtividade do trabalho ocasionado pela incorporação do progresso técnico traz, consigo, a redução de custos, caso esta implique barateamento do preço das mercadorias, ele terá efeitos positivos sobre o crescimento da demanda. Nessa mesma perspectiva, se o crescimento da produtividade do trabalho for repassado para os salários, implicando um aumento do poder de compra dos trabalhadores, este também poderá contribuir para estimular a demanda e, em alguma medida, contra-arrastar os efeitos negativos da difusão do progresso técnico sobre o emprego.

Harry Braverman¹²⁷ defende a ideia de que, em alguns setores, não há a eliminação do trabalho, mas o deslocamento para outras atividades.¹²⁸

O próprio êxito da gerência em aumentar a produtividade em algumas indústrias leva ao deslocamento do trabalho em outros setores, onde ele se acumula em grandes quantidades devido a que os processos empregados ainda não foram objeto – e em alguns casos não podem ser objeto no mesmo grau – da tendência de mecanização da indústria moderna. O resultado, portanto, não é a “eliminação” do trabalho, mas seu deslocamento a outras ocupações e atividades, [...]

¹²⁶ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 110-111.

¹²⁷ BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX*, 3. ed., p. 150-151.

¹²⁸ “Basta um momento de reflexão para ver que as novas massas de ocupações das classes trabalhadoras tendem a crescer não em contradição com a rápida mecanização e ‘automação’ da indústria, mas em harmonia com elas. Em consequência dessa mecanização, o número de trabalhadores necessários para a indústria, mineração, transporte, comunicações, serviços públicos e até em certo grau a indústria de construções mantém-se baixo e não aumenta tão rapidamente quanto seus produtos materiais, de modo que as exigências de trabalho dessas indústrias, medidas como proporção da população total empregada, mantêm-se estacionárias. A revolução técnico-científica adquire, assim, a longo prazo, este aspecto: que com sua difusão, a proporção da população relacionada com a indústria científica e tecnologicamente avançada, mesmo que apenas na forma de escrava, de fato encolhe. Os setores industriais e ocupacionais em rápido crescimento da era ‘automatizada’ tendem, portanto, a longo prazo a serem aquelas áreas de intenso trabalho que ainda não foram ou não podem ser submetidas a tecnologia superior. [...]

A mecanização da indústria produz um excedente relativo da população disponível para emprego a taxas inferiores de salário que caracterizam essas amplas ocupações. Em outras palavras, à medida que o capital transita para novos setores à busca de investimento lucrativo, as leis da acumulação do capital nos setores antigos operam para produzir a ‘força de trabalho’ exigida pelo trabalho em suas novas encarnações” (BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX*, 3. ed., p. 323).

A redução do trabalho ao nível de um instrumento no processo produtivo não está, de modo algum, exclusivamente associada com a maquinaria. Devemos também observar, ou na ausência de maquinaria ou em conjunção com máquinas operadas individualmente, a tentativa de tratar os próprios trabalhadores como máquinas.

Outros estudiosos são críticos a essa “visão otimista”, com razão em nosso entender, por não encontrarem no Capitalismo uma preocupação central com o trabalhador e suas reais condições de trabalho (manutenção dos postos de trabalho, jornada de trabalho, salário digno, meio ambiente de trabalho etc.).

Sem deixarmos de reconhecer os aspectos positivos da tecnologia, estamos convencidos de que as implementações tecnológicas não param de mudar as relações sociais, os processos de produção e as relações de trabalho, desencadeando também reflexos negativos, como as patologias decorrentes da intensificação do trabalho¹²⁹ e o desemprego tecnológico em diversos setores da economia.

Depois de afirmar que as inovações tecnológicas permitirão a manutenção e o aumento da produção, com menor tempo, de modo a atender as necessidades vitais das pessoas, Amauri Mascaro Nascimento¹³⁰ defende a ideia de que: “Essa aceleração deve ser usada não só como fator de crescimento econômico, mas também como causa de valorização do trabalho, no sentido da melhoria da condição social do trabalhador e da realização ética do ser humano”.

Ricardo Antunes¹³¹ vê na expansão da telemática e das tecnologias da informação o avanço das formas de flexibilização, precarização do trabalho e aumento do trabalho a domicílio.

¹²⁹ Mostrando preocupação com a saúde da sociedade, Jorge Luiz Souto Maior defende o direito à desconexão do trabalho, não apenas como um direito individual do trabalhador, mas da família e da sociedade (Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. Acesso em: 18 jun. 2016).

¹³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*, p. 143.

¹³¹ ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho?. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*, p. 231-238.

No século XIX, Karl Marx¹³² já criticava os economistas burgueses (James Mill, MacCulloch, Torrens, Senior, John Stuart Mill etc.) que sustentavam a teoria da compensação, pois:

[...] os trabalhadores deslocados pela maquinaria são jogados da oficina para o mercado de trabalho, engrossando o número de forças de trabalho já disponíveis para a exploração do capitalista. [...] Por ora, basta o seguinte: os operários expulsos de um ramo da indústria podem, sem dúvida, procurar emprego em qualquer outro ramo. Se o encontrarem e, com isso, reata-se o vínculo entre eles e os meios de subsistência com eles liberados, isso se dá por meio de um capital novo, suplementar, que busca uma aplicação, mas de modo algum por meio do capital que já funcionava anteriormente e agora se converteu em maquinaria. [...] Ademais, cada ramo da indústria atrai a cada ano um novo afluxo de seres humanos, que lhe fornece o contingente necessário para substituir as baixas e crescer de modo regular. Assim que a maquinaria libera uma parte dos trabalhadores até então ocupados em determinado ramo industrial, distribui-se também o pessoal de reserva, que é absorvido em outros ramos de trabalho, enquanto as vítimas originais definham e sucumbem, em sua maior parte, durante o período de transição. [...]

O aumento de trabalho exigido para a produção do próprio meio de trabalho – maquinaria, carvão etc. – tem de ser menor do que a diminuição de trabalho ocasionada pela utilização da maquinaria. Não fosse assim, o produto da máquina seria tão ou mais caro do que o produto manual.

Com as novas tecnologias, tem-se a reorganização dos meios de produção,¹³³ com aumento da produtividade e a redução do número de trabalhadores, pela simples necessidade de diminuição da mão de obra, causando um desemprego setorial e, por vezes, o rebaixamento dos níveis nacionais de ocupação.¹³⁴

¹³² MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política: livro 1: o processo de produção do capital*, p. 513-514.

¹³³ De toda maneira, é certo que a flexibilidade propiciada pelas novas tecnologias tem permitido que o processo de geração de excedente no capitalismo atual não mais se restrinja à jornada de trabalho, invadindo os demais momentos do cotidiano do trabalhador, o que cria a ilusão de que o capital aproxima-se do trabalho ao não mais exigir cartão de ponto e ao remunerá-lo por resultado. Na verdade, a flexibilidade propiciada pelas novas tecnologias rompeu as limitações impostas pelas dimensões espaço/tempo, destruindo a verticalização da produção e fragmentando o trabalho para longe de um único espaço físico” (DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 25).

¹³⁴ “Na categoria dos efeitos tecnológicos, a introdução da automação e da informatização constitui um dos principais elementos que prejudicaram o sindicalismo, ao reduzir o número de

Diferentemente do processo de mecanização, a informatização torna a máquina independente do homem, de modo que “cada vez menos se necessita da intervenção humana no processo de produção”.¹³⁵

Nessa esteira, Adam Schaff¹³⁶ critica aqueles que apresentam conclusões otimistas de criação de empregos em alguns setores da indústria e dos serviços, sob o argumento de que as inovações vêm se intensificando e, conseqüentemente, aumentando a pressão sobre o mercado de trabalho, o qual é afetado de forma diversa pelas mudanças, com um problema acentuado para os jovens (privados da oportunidade de trabalho).

Ao estudar o fenômeno, Ana Esther Ceceña¹³⁷ assevera existir um paradoxo do sistema capitalista:

O paradoxo do capitalismo é a impossibilidade de alcançar a abolição do trabalho assalariado e a extração da mais-valia como fonte de ganhos sob o risco de negar-se a si mesmo. Assim, a redução relativa do trabalho nos espaços fabris se compensa com sua ampliação e diversificação nos espaços em domicílio [...] bem como a readequação do exército industrial de reservas que esse processo induz. A delimitação técnica do processo de automação, que aparece como última razão da organização social contemporânea, não é senão outra expressão do fetichismo próprio de uma sociedade fundada na contradição. O paradigma tecnológico é um sistema integrador e sancionador da dominação conforme uma racionalidade técnica que tenderia a fazê-lo inquestionável, impessoal e de validade universal.

trabalhadores manuais, alterando o mercado de trabalho, causando desemprego setorial e, algumas vezes, segundo sua dimensão, rebaixando os níveis nacionais de ocupação. [...]

Os efeitos das novas tecnologias, dos ganhos de produtividade e da diminuição do emprego industrial (e notadamente do declínio numérico e das mudanças internas da classe operária) têm efeitos sobre a teoria sociológica e política relacionada com a interpretação dos conflitos e seu desdobramento na sociedade contemporânea. No plano teórico, a ênfase na diminuição, ou mesmo transformação de classe operária conduz à conclusão de uma sociedade pós-capitalista mas *não socialista*” (RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*, p. 170-173).

¹³⁵ PAIVA, Mário Antônio Lobato de; OJEDA, Raúl Horário. O impacto da alta tecnologia e a informática nas relações de trabalho na América do Sul. *Lex Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*, n. 274, p. 11, out. 2001.

¹³⁶ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as conseqüências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 29.

¹³⁷ CECENÁ, Ana Esther *apud* DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 24-25.

Ao discorrer sobre o processo compensatório por meio de um crescimento quantitativo em alguns setores econômicos, Wolfgang Däubler¹³⁸ está convencido de que esse crescimento ainda não ocorreu porque, para ele, faltam as condições políticas e econômicas para sua implantação. O que resta, segundo o jurista alemão, é “o desemprego como consequência forçosa das novas tecnologias”, e, para aqueles que continuam nas empresas, muitas vezes, constata-se mudanças drásticas nas condições de trabalho, com o aumento das exigências e pressões de desempenho, com novas formas de desgaste psicológico.

O capitalismo atual vive pela força de suas contradições: a) a enorme escala de investimentos necessária à liderança tecnológica de produtos e processos, competindo por redução de preços e aumento da qualidade; b) exclusão *versus* inclusão.¹³⁹ Portanto:

[...] o aumento da eficácia e os enormes ganhos gerais de produtividade por conta da incorporação das novas tecnologias de produto, processo e gestão têm conseguido, marginalmente, incorporar continuamente novos mercados não mediante o aumento de renda, mas pela queda do preço real – ou por unidade de conteúdo tecnológico – de vários produtos globais.¹⁴⁰

Ao analisar a criação e a destruição de empregos, Manuel Alonso Olea¹⁴¹ destaca que a mudança da organização do trabalho, com a automação e a aplicação de técnicas eletrônicas (2.^a Revolução Industrial), a qual vem ocasionando:

[...] a diminuição proporcional do número de trabalhadores manuais industriais e o aumento daqueles de pesquisa, supervisão, administração e controle; e, ainda, o mais grave, que esta frase reflete: “uma constatação; o crescimento nem sempre favorece o emprego”.

¹³⁸ DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*, p. 216.

¹³⁹ “De um lado, o desemprego estrutural crescente comprova a incapacidade progressiva de geração de empregos formais em quantidade e qualidade adequadas. De outro, o capitalismo atual também garante sua dinâmica porque a queda do preço dos produtos globais inclui continuamente mercados que estavam à margem do consumo por insuficiência de renda” (DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 31).

¹⁴⁰ Idem, p. 26.

¹⁴¹ OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*, p. 331.

Em sua análise, o juslaboralista espanhol¹⁴² mostra-se preocupado com a reorganização dos meios de produção pela implementação da tecnologia:

E caso se queira, o insólito de que “sobra trabalho” no sentido literal da expressão, isto é, que este tende a tornar-se uma atividade supérflua diante do aumento inacreditável dos rendimentos, ou, pelo menos, “a deixar de ser uma atividade humana primária”, tanto mais que, enquanto o processo tecnológico do passado reduzia o trabalho manual com o emprego da máquina, hoje, além disso, “os procedimentos microeletrônicos de controle substituem a inteligência humana” com o conseqüente impacto sobre os trabalhos intelectuais e sobre o setor dos serviços; [...]

Enoque Ribeiro dos Santos,¹⁴³ ao analisar as transformações no mercado de trabalho e seus impactos nas relações de trabalho, sustenta que a globalização da economia e seus efeitos (entre eles, as novas tecnologias, introdução de procedimentos eletrônicos e de informatização etc.), “[...] ocasionam maior descentralização das empresas e são responsáveis não apenas pelo recrudescimento do nível de desemprego na economia, como também por transformações profundas no mercado de trabalho”.

Em outra oportunidade, para o jurista,¹⁴⁴ “o fato é que, seja por via da automação eletrônica, seja por via da remodelagem do *layout* organizativo da empresa – os empregos somem aos milhares, enquanto aumenta a carga de trabalho sobre aqueles que continuam empregados”.

Ao tratar das novas estruturas do mercado, em especial, do deslocamento de empresas multinacionais em busca de menores custos de produção (internacionalização das relações econômicas), aponta Calixto Salomão Filho¹⁴⁵ como grave conseqüência da implementação tecnológica nos meios de produção: o desemprego e o subemprego. Para o estudioso:

¹⁴² OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*, p. 331.

¹⁴³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência brasileira*, p. 83.

¹⁴⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O direito do trabalho e o desemprego*, p. 81.

¹⁴⁵ SALOMÃO FILHO, Calixto. *Histoire Critique des Monopoles*. Une perspective Juridique et Économique, p. 90.

[...] nos países desenvolvidos, o desemprego é diretamente causado pela substituição de indústrias de trabalho intensivo por indústrias de capital intensivo. Nos países subdesenvolvidos, pela introdução de tecnologias de produção capazes de diminuir ao máximo a utilização da mão de obra.

Estudos de casos, segundo a OIT (1984),¹⁴⁶ demonstram que todas as subsidiárias das empresas multinacionais analisadas estão utilizando a tecnologia para um aumento do capital e gerar menos empregos.

Por conta disso, nas sociedades industriais, aponta Domenico de Masi,¹⁴⁷ a mecanização e a automação são elementos de exclusão do trabalho para muitos.

O estudo econômico de Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne¹⁴⁸ procurou identificar os empregos suscetíveis de informatização, considerando os impactos da futura informatização dos USA sobre os resultados do mercado de trabalho. O objetivo principal do estudo mencionado foi analisar o número de postos de trabalho em risco e a relação entre a probabilidade de uma ocupação de informatização, salários e níveis de escolaridade. Após discorrer sobre vários aspectos econômicos e apresentar critérios matemáticos,¹⁴⁹ os estudiosos concluíram que 47% do emprego total dos EUA está em risco.

Ao refletir a respeito do fenômeno do “desemprego” e as influências da tecnologia e da eletrônica na vida moderna, Enoque Ribeiro dos Santos¹⁵⁰ afirma que “[...] mais de 75% da força de trabalho na maior parte das nações industrializadas estão desempenhando funções que são pouco mais do que

¹⁴⁶ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*, p. 152.

¹⁴⁷ MASI, Domenico de. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*, 9. ed., p. 210.

¹⁴⁸ FREY, Carl Benedikt Frey; OSBORNE, Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Disponível em: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2015.

¹⁴⁹ “Nós notamos que esta observação implica uma descontinuidade entre os séculos XIX, XX e o século XXI, no impacto do capital aprofundamento sobre a demanda relativa por mão de obra qualificada. Enquanto tecnologias de fabricação século XIX em grande parte substituídas por mão de obra qualificada através da simplificação de tarefas (Braverman, 1974; Hounshell, 1985; James e Skinner, 1985; Goldin e Katz, 1998), a revolução do computador do século XX causou um esvaziamento de empregos de renda média (Goos, et al, 2009;. Autor e Dorn, 2013). Nosso modelo prevê um truncamento na actual tendência para a polarização do mercado de trabalho, com informatização sendo principalmente confinado a baixa qualificação e baixos salários ocupações” (Idem).

¹⁵⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro. *O direito do trabalho e o desemprego*, p. 205.

simples tarefas repetitivas”. Por conta disso, mais de 90 milhões de empregos, de um total de 124 milhões de pessoas nos Estados Unidos, “estão seriamente ameaçados de ser substituídos por máquinas”.¹⁵¹

A partir de uma análise da economia e do desenvolvimento tecnológico em curso no Brasil, Jayr Figueiredo de Oliveira e Antonio Vico Mañas¹⁵² afirmam que as indústrias ainda vão excluir postos de trabalho e, mesmo com o crescimento da economia, elas serão capazes de produzir mais, sem criar empregos. Para eles:

[...] cabe à sociedade criar formas criativas para a geração de empregos, pois o mundo empresarial atua na busca dos ganhos de produtividade, que sempre são bons para um país mas significam usar menos insumos ou mão de obra e, portanto, reduzir custos.

Diante disso, em que pesem os inúmeros benefícios advindos da tecnologia para a sociedade e até mesmo para alguns aspectos, a execução das tarefas penosas e perigosas por parte do trabalhador e a implementação das novas tecnologias integram o campo de fatores conhecidos como “fragmentação dos interesses das classes trabalhadoras”.¹⁵³

¹⁵¹ SANTOS, Enoque Ribeiro. *O direito do trabalho e o desemprego*, p. 205.

¹⁵² OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 200-201.

¹⁵³ “Na realidade, a fragmentação não vem apenas de mutações tecnológicas, mas de um conjunto de alterações na área produtiva e no mercado de trabalho que aumentam as diferenciações no interior das classes trabalhadoras, dificultam a unificação de suas demandas e, conseqüentemente, diminuem sua coesão e solidariedade e fazem com que os sindicatos encontrem muita dificuldade para exercer o seu papel tradicional de representação” (RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*, p. 177).

CAPÍTULO 2. A TECNOLOGIA COMO INSTRUMENTO DE ELIMINAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

2.1 O desemprego estrutural e o desemprego tecnológico

A conceituação econômica e jurídica do fenômeno do “desemprego” não é uma tarefa fácil, tanto é assim que não existe uma definição conceitual prevalente.¹⁵⁴

Etimologicamente, o termo “emprego” significa “ocupação em serviço público ou privado”,¹⁵⁵ enquanto o vocábulo “desemprego” é a ausência de emprego, a ociosidade involuntária de quem busca e tem interesse em trabalhar e não encontra quem o empregue.¹⁵⁶

Diversos fatores podem ensejar a extinção do contrato de trabalho, os quais podem estar relacionados à pessoa do empregado, ao empregador ou ainda às condições objetivas de trabalho e de produção. Entre as principais causas, Nelson Mannrich¹⁵⁷ aponta: a) dificuldades econômicas; b) crise econômica do setor; c) mau gerenciamento; d) inovações e mudanças tecnológicas; e) perda de interesse do empresário pelo empregado em razão de sua não adaptação às mudanças; f) excesso de ausência; g) enfermidades; h) tensões pessoais entre empregado e empresário etc.

O desemprego, além de ser um problema econômico, é um problema social, político e pessoal.

¹⁵⁴ FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*, p. 27.

¹⁵⁵ HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*, p. 1128.

¹⁵⁶ Idem, p. 979.

¹⁵⁷ MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*, p. 22.

Do ponto de vista econômico, o custo econômico do desemprego é a perda de produção e renda, isto é:

Os bens e serviços que os desempregos poderiam produzir (e a renda que poderiam ganhar) se estivessem trabalhando, mas que não produzem porque não conseguem encontrar emprego. Essa perda de produto e de renda não poderá jamais ser recuperada em períodos futuros. Outro custo econômico relevante diz respeito à diminuição da capacidade produtiva da economia em razão da perda de capital humano. Isso ocorre porque as habilidades da mão de obra se deterioram quando ela se encontra desempregada.¹⁵⁸

Assim, o desemprego representa um prejuízo para toda a sociedade,¹⁵⁹ afetando diretamente o custo da produção (encarecimento), a perda da qualidade técnica dos trabalhadores e o aumento dos gastos com o financiamento dos programas de assistência social, além dos problemas sociais que gera.

Os custos sociais decorrentes da mudança nos padrões tecnológicos são imensos e inevitáveis, segundo Gilberto Dupas.¹⁶⁰ Para ele, “a divisão social do trabalho subverte-se pela contínua evolução dos sistemas técnicos, motivada pelo embate estratégico da concorrência”. Além disso, “a técnica em expansão, embora abra novos domínios ao poder criador e à atividade dos homens, está a serviço do capital e de sua acumulação. É uma devoradora de trabalho e ajuda a suprimir empregos, em vez de criá-los”.

Para os economistas, considerando as diversas causas, é possível classificar o desemprego em espécies.

O desemprego friccional (ou desemprego natural) ocorre quando se têm indivíduos desempregados temporariamente e é vivenciado por pessoas ou que estão no processo de mudança voluntária de emprego ou que foram despedidas e estão procurando um novo trabalho ou ainda que estão no mercado de trabalho buscando emprego pela primeira vez.¹⁶¹ Em outras palavras, é “[...] originado pela

¹⁵⁸ PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. *Princípios de economia*, 6. ed., p. 518.

¹⁵⁹ MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*, p. 21-22.

¹⁶⁰ DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 69.

¹⁶¹ PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. *Princípios de economia*, 6. ed., p. 517.

saída de seus empregos de alguns trabalhadores que procuram outros melhores, porque algumas empresas estão atravessando uma crise, ou porque os novos membros da força de trabalho levam um certo tempo procurando emprego.”¹⁶²

O desemprego sazonal decorre das alterações de ritmos de determinados tipos de atividades econômicas, como agricultura e o turismo, o que acaba por afetar o número de empregados envolvidos nessas atividades.

Ocorrerá o desemprego involuntário (desemprego cíclico), quando as pessoas que desejam trabalhar não encontrarem emprego, como decorrência de uma fase de recessão do ciclo econômico¹⁶³ e de insuficiência de emprego para todos.

Por fim, o desemprego estrutural é aquele que tem como causa:

[...] não apenas por fatores transitórios de crise nas economias nacionais, mas, diversamente, um fenômeno produzido por fatores que residem no próprio modelo de estruturação da economia: vale dizer: em seus ingredientes constitutivos. Desse modo é possível falar em desemprego produzido pelo próprio crescimento e pela modernização da economia, onde quer que se caracterizem pela crescente incorporação de tecnologias redutoras da necessidade de trabalho humano direto, bem como da progressiva globalização das relações de produção e dos mercados, com suas importantes projeções, seja no terreno da dispersão internacional das etapas de produção, seja no da própria transnacionalização dos agentes econômicos.¹⁶⁴

Em outras palavras, o desemprego estrutural é desencadeado por diversos “fatores de mercado”, “[...] tais como mudanças na tecnologia de produção (aumento da mecanização e automação) ou nos padrões de demanda dos consumidores (tornando obsoletas certas indústrias ou profissões)”.¹⁶⁵

¹⁶² TROSTER, Roberto Luis; MOCHÓN, Francisco. *Introdução à economia*, p. 354.

¹⁶³ PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. *Princípios de economia*, 6. ed., p. 516.

¹⁶⁴ FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*, p. 30-31.

¹⁶⁵ PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. *Princípios de economia*, 6. ed., p. 516.

O Memorando The Triple Revolution,¹⁶⁶ elaborado pelo Comitê The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions nos anos 1960, já apontava para uma “revolução cibernética” (automação), a qual permitiria um sistema de capacidade produtiva quase ilimitado, com a redução dos trabalhadores manuais e, conseqüentemente, o aumento dos níveis de desemprego.

Com o objetivo de esclarecer a questão do desemprego estrutural, procurar identificar suas causas e a hierarquia entre elas, Jacob Gorender¹⁶⁷ afirma que, entre outras de natureza de política e econômica:

Não há razão para duvidar que a tecnologia informacional e a organização do trabalho conforme a produção enxuta são causas do desemprego estrutural. Difícil é estabelecer o quanto cabe a cada qual desses fatores. A introdução de dispositivos informatizados (robôs, MFCMC, microprocessadores etc.) elimina postos de trabalho, porém é duvidoso que o faça em maior proporção do que a reengenharia, o enxugamento, a reestruturação organizacional. O fato é que seja por via da automação eletrônica, seja por via da remodelação do *layout* organizativo da empresa, os empregos somem aos milhares e aos milhões, enquanto aumenta a carga de trabalho sobre aqueles que continuam empregados.

Nesse contexto, são inegáveis os vários aspectos positivos da tecnologia, quando as inovações tecnológicas são aplicadas no ambiente de trabalho para evitar acidentes e doenças decorrentes do trabalho, ou seja, para substituir o trabalhador em tarefas extenuantes, “[...] quando beneficia sobremaneira a sociedade através da redução de valores a serem pagos por serviços essenciais ou quando agiliza a prestação destes, para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, entre outras benesses”.¹⁶⁸

Contudo, também podem ser identificados aspectos negativos.¹⁶⁹

¹⁶⁶ Comitê The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions. Memorando The Triple Revolution. *International Socialist Review*, v. 24, n. 3, p. 85-89. 1964.

¹⁶⁷ GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. *Estudos Avançados*, v. 11, n. 29, p. 27, jan.-abr. 1997.

¹⁶⁸ DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus automação: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da tecnoética*, p. 150.

¹⁶⁹ “Toda máquina e toda criação tecnológica estão vinculadas à etapa correspondente de um processo social, onde têm origem. São as condições vigentes na sociedade, as relações entre os produtores, que ditarão as possibilidades de positivo ou negativos aproveitamento dos instrumentos e das técnicas” (PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 105).

[...] Entretanto, também pode resultar em consequência drástica para a sociedade na medida em que gera dispensas individuais e/ou coletivas, cria o desemprego estrutural; enseja, em muitos casos, a alienação do trabalhador; descontextualiza trabalhadores não jovens, que não cresceram neste mundo informatizado, e por vezes sofrem para se amoldar à nova realidade, os chamados informaginalizados, entre diversos malefícios [...].¹⁷⁰

Ao discorrer sobre a evolução das máquinas e robôs e seus aspectos na produção de bens e na economia, John Lanchester¹⁷¹ assinala que os trabalhos mecanicamente precisos e repetitivos já foram automatizados e que estamos acostumados apenas com automatização da linha de montagem das fábricas. Por outro lado, “estamos menos habituados com a ideia de que os tipos de trabalhos feitos por funcionários, ou advogados, por analistas financeiros, ou jornalistas, ou bibliotecários, podem ser automatizados. O fato é que ele pode ser, e será, e em muitos casos já é.”

Para Hubert Schmitz¹⁷² “apenas uma coisa parece clara”, as inovações tecnológicas “economizam” mão de obra e, assim, reduzem o número de trabalhadores envolvidos no processo de produção do ramo onde são aplicadas.

Após afirmar que a implementação das novas tecnologias na produção, além de ensejar a redução do número de trabalhadores no setor industrial, afeta diretamente os níveis de sindicalização, Leôncio Martins Rodrigues¹⁷³ apresenta vários dados econômicos que demonstram claramente a substituição da mão de obra pela automação, com a manutenção ou até aumento expressivo da produção (*technological unemployment*).

Na década de 1980, na Itália, a Fiat possuía 150 mil trabalhadores e produzia 1,5 milhão de carros. Em 1996, com 75 mil empregados, produziu 1,6 milhão de carros.

¹⁷⁰ DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus automação: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da tecnoética*, p. 150.

¹⁷¹ LANCHESTER, John. The Robots Are Coming. *The Paris Review*. Acesso em: <<http://www.lrb.co.uk/v37/n05/john-lanchester/the-robots-are-coming>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

¹⁷² SCHMITZ, Hubert. Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 133.

¹⁷³ ROGRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*, p. 171.

Nos Estados Unidos da América, a empresa United State Steel possuía 120 mil trabalhadores (1980). Uma década depois, com 20 mil empregados, manteve a mesma produção.

Na década de 1950, 33% dos trabalhadores estavam alocados no setor industrial nos Estados Unidos, e na década de 1990 esse número era apenas de 17%.

Na Europa, no período de 1975 a 1995, o setor siderúrgico apresentou uma queda do número de trabalhadores de 991 mil para 326 mil, e na França e no Reino Unido a redução foi mais acentuada, de 75% e 80%, respectivamente.

A Alfa (setor automobilístico), na década de 1980, realizou uma modernização de suas linhas de montagem que empregava 15% a 20% menos em comparação à linha convencional, o que evidentemente trazia grande preocupação aos trabalhadores.¹⁷⁴

Após diversos estudos sobre a economia do Japão, Helena Hirata¹⁷⁵ destacou um forte aumento da produtividade na indústria eletrônica daquele país nos anos 1970 e 1980, e do total de 3 ou 4 milhões de empregados, houve uma redução para 300 mil trabalhadores (segunda metade da década de 1980). Da mesma forma, ocorreu no setor de indústria siderúrgica japonesa, em que, apesar de ter dobrado a produtividade nesses anos, houve uma redução de 47 mil operários para apenas 17 mil.

Os estudos da Science Council of Canada Report (1982) indicavam que 25% dos empregos no Canadá seriam extintos como consequência da automação até o final do século XX.¹⁷⁶

¹⁷⁴ NEDER, Ricardo Toledo. Inovação tecnológica, democracia e gestão de mão de obra: estudo de caso no ramo automobilístico. *Revista de Administração de Empresas*, v. 28, n. 2, p. 6, abr.-jun. 1988.

¹⁷⁵ HIRATA, Helena (painelista). Painel: Impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*, p. 62-63.

¹⁷⁶ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 28.

Adam Schaff,¹⁷⁷ após discorrer sobre o aumento da produtividade e da riqueza social pela automação e pela robotização, afirmou que, nos Estados Unidos, 35 milhões de empregos seriam eliminados nos anos 1990.

Ao destacar alguns pontos positivos da inovação tecnológica no trabalho, como a eliminação de trabalhosos cálculos e escritas pelos computadores, Carl Benedikt Frey asseverou que “deveríamos ficar felizes que muitos desses empregos desapareceram”.¹⁷⁸ Apesar disso, reconhece o pesquisador, os números indicam que o mercado de trabalho não está evoluindo rápido o suficiente para acompanhar essas mudanças. Para Carl Benedikt Frey, a economia digital não criou muitos empregos diretos e os empregos criados concentram-se nas grandes cidades.

Em estudo econômico, Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne¹⁷⁹ concluíram que 47% do emprego total dos EUA corre risco de ser extinto pela implementação tecnológica. Pois, como: “Já foi dito que automação, substituindo o trabalho do cérebro e não apenas o dos músculos, está rapidamente tornando o homem obsoleto.”¹⁸⁰

É necessário perceber que, como acentua Humbert Schmitz,¹⁸¹ o efeito da “destruição de empregos” será mais grave nos países em desenvolvimento, pois a criação de empregos nesses países encontra-se em uma situação desvantajosa, porque as novas tecnologias, quando importadas, mantêm os empregos nos países mais desenvolvidos (países de origem). Além disso, certamente afetará a competitividade nas indústrias desses países.

¹⁷⁷ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 27-40.

¹⁷⁸ NUWER, Rachel. Conheça os empregos ameaçados pela automação (e os novos que surgirão). *BBC Future*, de 07.08.2015. Disponível em: <<http://www.bbc.com/future/story/20150805-will-machines-eventually-take-on-every-job>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

¹⁷⁹ FREY, Carl Benedikt Frey; OSBORNE, Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Disponível em: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2016.

¹⁸⁰ PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 2, p. 525.

¹⁸¹ SCHMITZ, Hubert. Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 144.

O que eles têm de mais vantajoso é, acima de tudo, o baixo custo dos salários. As novas possibilidades da automação podem abalar esta vantagem, já havendo indícios de que este fator está prejudicando as exportações dos países em desenvolvimento e levando a uma realocação da produção nos países desenvolvidos [...] ¹⁸²

Nos Estados Unidos, Gilberto Dupas ¹⁸³ considera existir uma “destruição criativa”, pois, “[...] dada sua vibrante condição econômica e o fato de sediar a maioria das grandes transnacionais globais, muito mais oportunidades de emprego têm sido criadas do que destruídas nos Estados Unidos, diferentemente dos demais países”. ¹⁸⁴

Segundo o estudioso, ¹⁸⁵ esse processo ocorre por conta da migração do capital da tecnologia existente para outras novas, em um processo contínuo de realocação do capital, possibilitando produtos financeiros.

No Brasil, os sindicatos, na década de 1980, já enfatizavam que a implementação tecnológica também é um “[...] elemento de concentração de capital que, em consequência do uso que é feito, ocasiona o desemprego, a sobrecarga de trabalho, as doenças profissionais, as quais normalmente são decorrentes da utilização da tecnologia”. ¹⁸⁶

Para o Banco Mundial ¹⁸⁷ (2016), os temores relacionados ao desemprego tecnológico remontam à revolução industrial e não passa de uma falácia, pois “ao longo dos séculos as economias adaptaram-se a grandes mudanças nos mercados de trabalho – tendo sido a maior delas, sem dúvida, o êxodo da agricultura”.

No relatório da Instituição Internacional, é destacado que a *internet* promove a inclusão de empresas na economia global, permitindo a expansão do comércio, com o crescimento da produtividade do capital, aumento da

¹⁸² Idem, p. 145.

¹⁸³ DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 46.

¹⁸⁴ Idem, ibidem.

¹⁸⁵ Idem, ibidem.

¹⁸⁶ GOMES, Jorge Luiz (debatedor). Palestra: Perspectiva da automação nas formas de produção no Brasil, ministrada por José Ricardo Tauile. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*, p. 38-39.

¹⁸⁷ Banco Mundial. *Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2016. Dividendos Digitais*, p. 23.

concorrência, geração da inovação e a criação de empregos.¹⁸⁸ Acrescenta que a tecnologia também reduz a necessidade de os seres humanos realizarem trabalhos pesados, repetitivos ou perigosos.

Não obstante, o próprio Banco Mundial reconhece que o número de empregos criados pelas tecnologias digitais é bastante modesto (nos países da OCDE, entre 3% e 5% dos empregos)¹⁸⁹ e ressalta ainda que mais de 50% dos empregos no mundo estão suscetíveis à automação.¹⁹⁰

Em seu relatório, o Banco Mundial¹⁹¹ enfatiza:

Embora haja muitos relatos de êxito, o efeito da tecnologia sobre a produtividade global, expansão da oportunidade para as pessoas de baixa renda e da classe média, bem como a generalização de governança responsável têm, até agora, ficado aquém da expectativa. As empresas estão mais conectadas do que nunca, mas o ritmo de crescimento da produtividade global tem diminuído. As tecnologias digitais estão mudando o mundo do trabalho, mas os mercados de mão de obra tornaram-se polarizados e a desigualdade está aumentando – especialmente nos países mais ricos, porém cada vez mais nos países em desenvolvimento. [...]

Muitas economias avançadas enfrentam mercados de trabalho cada vez mais polarizados e crescente desigualdade – em parte porque a tecnologia aumenta os empregos de maior qualificação, ao mesmo tempo em que substitui os empregos rotineiros, obrigando muitos trabalhadores a competir por empregos de baixa remuneração.

Na visão da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE),¹⁹² as mudanças tecnológicas permitirão o crescimento econômico a longo prazo, um aumento da produtividade e a melhoria das condições de vida. Apesar de a tecnologia destruir empregos em alguns setores, ela cria empregos em outros, posto que, “historicamente, este processo tem levado a criação líquida

¹⁸⁸ Idem, p. 11.

¹⁸⁹ Idem, p. 14.

¹⁹⁰ “Cada vez mais, as máquinas podem executar tarefas de rotina com mais rapidez e menor custo do que os seres humanos e muito do que não é considerado rotina hoje – como tradução, subscrição de seguros ou mesmo diagnósticos médicos – os computadores também poderão fazer amanhã. ...” (Idem, p. 22)

¹⁹¹ Idem, p. 2-3.

¹⁹² Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. *The OECD jobs strategy*. Technology, Productivity and job creation: best policy practices, p. 3.

de emprego, como novas indústrias substituir as antigas e os trabalhadores a adaptarem suas habilidades para mudar e a expansão da demanda”.

Para a Organização Internacional do Trabalho¹⁹³ (OIT) (2016), a redução de investimentos de capital parece ser a principal razão por trás da desaceleração da produtividade, e “qualquer ganho de produtividade esperado da nova onda de avanço tecnológico ainda não se materializou”.

No Relatório *The Future of Jobs*,¹⁹⁴ resultado do Fórum Econômico Mundial realizado em Davos (2016),¹⁹⁵ estimou-se que, nos próximos cinco anos, as novas tecnologias devem criar dois milhões de novas funções em virtude do surgimento de novos modelos e do comércio, e setores como finanças, gestão, tecnologia da informação, arquitetura ou de vendas devem se beneficiar. Contudo, cerca de 7,1 milhões de empregos podem ser extintos, em especial, em setores administrativos e burocráticos.

A 2.^a Revolução Industrial, não obstante o desemprego estrutural afetar todos os países de maneira geral, trará transformações materiais favoráveis aos países de Primeiro Mundo. O que não ocorrerá da mesma forma nos países economicamente mais pobres, segundo a percepção de Adam Schaff.¹⁹⁶

¹⁹³ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*, p. 10.

¹⁹⁴ Fórum Econômico Mundial. *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, p. 13.

¹⁹⁵ “Assim, a revolução hoje pretensamente chamada ‘Segunda’, representada modelarmente pela automação da maquinaria, significa tão pouco quanto o título de ‘primeira’, dada à anterior. Não passa da continuação daquela, que por sua vez era a continuação de considerável série de outras precedentes. Com certeza, só uma coisa pode dizer-se: a primeira revolução industrial não houve” (PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*, v. 1, p. 404).

“Com a Terceira Revolução Industrial, caracterizada pelo intenso surto de inovação e pela incorporação de profundas mudanças organizacionais, a indústria deixou de ser geradora líquida de emprego, e o setor terciário passou a responder pela maior parte da criação de novas oportunidades de trabalho, aprofundando a tendência de crescimento dos serviços a taxas superiores às demais atividades. Esse movimento tem sido acompanhando por uma crescente precarização das relações de trabalho e pelo aumento dos níveis de desemprego, que têm permanecido elevados por um longo, na maioria das nações desenvolvidas” (GUSMÃO, Paulo. *Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*, p. 52).

No Relatório *The Future of Jobs* (2016), do Fórum Econômico Mundial, considerando os desenvolvimentos da genética, inteligência artificial, robótica, nanotecnologia, impressão 3D e biotecnologia, já se fala em 4.^a Revolução Industrial.

¹⁹⁶ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 90.

Certo é que “a maioria dos trabalhadores sente-se totalmente despreparada para lutar com a enormidade da transição que está ocorrendo”.¹⁹⁷

As inovações tecnológicas e os processos de reestruturação econômica se fazem presentes, sem precedentes, o que preocupa a todos. Jeremy Rifkin¹⁹⁸ sintetiza o tormento dos trabalhadores: “Subitamente, em todo o mundo, homens e mulheres perguntam se existe, para eles, algum papel que possam desempenhar no novo futuro que se abre para a economia global”.

Além das questões econômicas e sociais, o desemprego tem como consequência para o homem um “vazio existencial”, ou seja, a perda do “sentido da vida” (efeito pessoal).

A perda do emprego não é apenas uma questão material, como ressalta Wolfgang Däubler:¹⁹⁹

Ao ser dispensado, o trabalhador perde, de uma hora para a outra, sua fonte ordinária de renda, deixando, ainda, de colaborar com o grupo com o qual convivia diariamente, com evidente *capitis diminutio* perante sua família e a sociedade. Surge normalmente um sentimento de fracasso, às vezes acompanhado de culpa pela inaptidão, má sorte ou mesmo incapacidade de adaptar-se às novas necessidades e circunstâncias vigentes.

Além disso, alguns grupos, como os jovens são mais vulneráveis ao desemprego, o que acaba por ensejar outros problemas sociais (delinquência juvenil) e patologias (toxicomania, alcoolismo etc.).²⁰⁰

Em uma análise ampla, está claro que, entre os diversos grupos ou categorias de trabalhadores, alguns são afetados de forma mais intensa, tanto porque são setores com alto grau de trabalho repetitivo e fatigante quanto por serem setores econômicos que receberam investimentos vultosos para implementação tecnológica, decorrente de interesses econômicos. Entre eles,

¹⁹⁷ RIFKIN, Jeremy. *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market Era*, p. 12.

¹⁹⁸ Idem, *ibidem*.

¹⁹⁹ DÄUBLER, Wolfgang *apud* MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*, p. 21.

²⁰⁰ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 115-127.

estão os bancários, os trabalhadores em telecomunicações, os trabalhadores rurais e aqueles ligados à indústria automobilística.²⁰¹

Certamente, no fenômeno da “crise do emprego”, é difícil identificar “[...] com mais precisão que parcela do desemprego se deve à tecnologia e qual se deve às políticas monetárias e fiscais – entre outros motivos, porque a crise e a difusão de tecnologias de automação estão interligadas”.²⁰²

Durante a realização de discussões sobre o tema, a Union Confédérale des Cadres (UCC) apresentou uma “ficha de avaliação do impacto de uma transformação tecnológica” sobre os postos de trabalho. Essa avaliação, composta por várias questões, procura-se identificar, entre outros pontos, o número de postos de trabalhos que serão suprimidos, o nível de informação difundida aos trabalhadores, a atuação do sindicato e a negociação coletiva realizada.²⁰³

Para a economia global, segundo a OIT,²⁰⁴ os trabalhadores mais afetados pela tecnologia podem ser agrupados pelo grau de qualificação ou especialização profissional: a) trabalhadores poucos qualificados: pessoal de limpeza, manutenção, transportes, pessoal dos correios e telefonistas; b) trabalhadores especialistas ou de nível universitário: bibliotecários, artistas, escritores, profissionais da área de educação (professores, educadores, conselheiros religiosos), profissionais da área de saúde, advogados e economista; c) trabalhadores com nível superior (formação geral): administradores, consultores de gestão, engenheiros.

²⁰¹ ESTEVES, Alan da Silva. *Proteção do trabalhador em face da automação*: eficácia jurídica e social do inciso XXVII do art. 7.º da Constituição brasileira, p. 17.

²⁰² SCHMITZ, Hubert. *Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 140.

²⁰³ MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 183-186.

²⁰⁴ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*, p. 76.

2.2 A dispensa coletiva de trabalhadores pela implementação tecnológica

A partir dos estudos e dados econômicos internacionais e nacionais apresentados, constatamos que a implementação tecnológica, sem desconsiderarmos os aspectos positivos, pode ocasionar a dispensa não apenas de alguns trabalhadores, mas também a extinção de vários postos de trabalho, com o desligamento de dezenas ou centenas de trabalhadores. Trata-se de uma “dispensa coletiva de trabalhadores”.

Como ressalta Antônio Álvares da Silva,²⁰⁵ a crise econômico-financeira, a automação da produção, entre outros fatores, podem ensejar a dispensa coletiva de empregados, com consequências para toda a sociedade, porque gera desemprego, influencia negativamente o processo produtivo e causa instabilidade social.

A dispensa coletiva é, nas palavras de Orlando Gomes,²⁰⁶ “a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”.

2.3 A luta operária contra o desemprego tecnológico

Na luta operária contra o desemprego tecnológico, pelas características, pelos efeitos nefastos que se concentram em algumas “categorias” e considerando o número de trabalhadores diretamente envolvidos (dispensa coletiva), nossa abordagem focará três grupos específicos: a) a implementação tecnológica no setor bancário; b) os frentistas, as bombas de autoatendimento e a luta pelo emprego; c) os cobradores de ônibus e a resistência à dispensa coletiva.

²⁰⁵ SILVA, Antônio Álvares da. *Proteção contra a dispensa na nova Constituição*, 2. ed., p. 178.

²⁰⁶ GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação de empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. *Revista LTr*, n. 38, p. 575, 1974.

2.3.1 A implementação tecnológica no setor bancário

Nessas últimas décadas, o setor bancário é um dos que mais receberam investimentos em implementação tecnológica, com significativa alteração nas relações comerciais e de emprego.²⁰⁷

Nos Estados Unidos, entre 1983 e 1993, os bancos eliminaram 179.000 postos de trabalho, ou seja, nesse período, por diversos fatores, entre eles, o processo de automação do atendimento, quase 40% da força de trabalho do setor deixou de ser necessária.²⁰⁸

De forma semelhante, na Europa, entre os anos 1980 e 1990, o setor bancário sofreu forte influência da tecnologia.²⁰⁹

Segundo pesquisa da Federação Internacional de Empregados, Profissionais e Empregados Técnicos (FIET)²¹⁰ sobre consequências da mudança tecnológica e reestruturação dos postos de trabalho do setor bancário, constatou-se que, nos anos de 1981 e 1982, o número de postos de trabalho diminuiu em vários países da Europa (Bélgica, Dinamarca, Espanha, Irlanda, Países Baixos e Reino Unido) e teve um crescimento menor que 2% em outros países (Alemanha, França e Itália).²¹¹

Nessa época, Philip J. Jennings²¹² (FIET) enfatizava que os sindicatos não se opunham ao avanço tecnológico, mas almejavam que os empregados também se beneficiassem, com vantagens como “[...] segurança do emprego, a melhoria

²⁰⁷ “Ainda que praticamente todas as classes de trabalhadores tenham visto, em alguma medida, a erosão de seus níveis de empregabilidade em função da automação de suas atividades e tarefas, o que foi possibilitado pela evolução das tecnologias e seu reposicionamento em termos de substituir a mão de obra humana, poucos setores sentiram estes efeitos com a intensidade do âmbito bancário” (CORRÊA, Gilson César Pianta. Tecnologia, automação e desemprego no setor bancário brasileiro (1986 – 2000). *Revista Organização Sistêmica*, v. 2, p. 36, jul.-dez. 2012).

²⁰⁸ RIFKIN, Jeremy. *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market Era*, p. 144.

²⁰⁹ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*, p. 117.

²¹⁰ Ela representava 11 milhões de trabalhadores do setor de serviços privados (aproximadamente, 400 sindicatos em 120 países) e, em 2000, fundiu-se com três outros sindicatos para criar a Union Network International (UNI).

²¹¹ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*, p. 117.

²¹² Idem, p. 117.

das condições de trabalho, a redução das horas de trabalho e a conclusão de acordos de tecnologia entre bancos e sindicatos”.

Por conseguinte, E. Kirchner,²¹³ da Universidade de Essex (Reino Unido), enfatizou que as novas tecnologias não dizem respeito apenas às questões comerciais, “[...] mas também sobre os métodos de trabalho, condições e formação profissional. Para obter resultados que satisfaçam os empregadores e os sindicatos, é importante que um diálogo contínuo se desenvolva entre as duas partes”.

No Brasil, os serviços de atendimento ao público nesse setor da economia começam a ser automatizados nos primeiros anos da década 1980.²¹⁴

Com a automação implementada (Banco 24 horas, caixas eletrônicos, saques com cartão magnético etc.), em Instituições Financeiras, por exemplo, no Banco do Estado de São Paulo (Banco Banespa), as funções desempenhadas pelos operados de caixas foram afetadas de forma significativa e o trabalho de retaguarda das agências (parte contábil de cada unidade) foi praticamente eliminado e as tarefas transferidas para centros de processamentos de dados (CPD), centralizados e distantes das agências.

Com o sistema *on-line*, o empregado do caixa:

[...] tem que digitar o valor e uma série de outros dados, dependendo da operação, permanecendo o tempo todo no guichê. Desta forma, o caixa passou a atender um número maior de clientes, realizando uma quantidade muito maior de operações, e mantendo-se ligado e dependente da máquina, [...]

O terminal *on-line* não apenas intensifica o trabalho do caixa, como possibilita um maior controle sobre sua atividade, feito pela própria máquina que registra o número de autenticações e o tempo efetivo que o equipamento esteve sendo utilizado.²¹⁵

Tais avanços, além de provocarem alterações no sistema e intensificarem o trabalho, afetaram diretamente o nível de emprego no setor.

²¹³ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*, p. 118.

²¹⁴ SILVA, Roque Aparecido da. Computadores. Digitação e caixas: a automação bancária em questão. *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*, p. 126.

²¹⁵ Idem, p. 126-127.

Em 1989, a categoria dos bancários possuía 811.425 trabalhadores. Em uma década e meia mais tarde (2003), esse número reduziu em 50% (405.453 trabalhadores).²¹⁶

Conforme os dados da Federação Brasileira das Associações de Banco (Febraban), o número de equipamentos de autoatendimento dentro e fora das agências passou de 31.400 (1994) para 97.697 (1999). No mesmo período, o número de usuários de *home office banking* passou de 107.600 para 5.920.000 (sendo 620 mil empresas).

Alguns dos grandes bancos, como o Banco do Brasil e o Banco Itaú, já divulgam que mais de 70% de suas transações são realizadas via autoatendimento e atendimento remoto (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e da Confederação Nacional dos Bancários da Central Única dos Trabalhadores (CNB/CUT) no ano de 2001.²¹⁷

A pesquisa da Febraban de tecnologia bancária²¹⁸ (2014) indica um crescimento do número de contas bancárias de 89 milhões (2010) para 108 milhões (2014), e as transações bancárias pela *internet banking* e *mobile banking* totalizam 52% do total.²¹⁹

Segundo o Dieese,²²⁰ desde 2012, a taxa de empregabilidade continua caindo no setor. No período de junho/2014 a junho/2015, o número de empregados nas cinco maiores instituições do País passou de 446.529 para 439.422 (queda de 1,6% no total de trabalhadores), apesar de os lucros alcançados serem os maiores da história desses bancos.²²¹

²¹⁶ REINA, Eduardo. A dança do emprego. *Revista dos Bancários*, n. 107, out. 2015. Disponível em: <<http://www1.spbancarios.com.br/rdbmateria.asp?c=510>>. Acesso em: 8 fev. 2016.

²¹⁷ Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE-CNB/CUT. Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/bancario.zip>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

²¹⁸ MOMPEAN, Adriana. Realidade digital. *Revista Ciab Febraban*, n. 56, p. 9, abr. 2015.

²¹⁹ No Brasil, o Banco Sofisa Direto e o Banco Original são instituições sem agências bancárias físicas e operam 100% pela internet.

²²⁰ Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. *Desempenho dos Bancos no 1.º semestre 2015*. Juros elevados, desvalorização cambial e inflação em alta levam a lucros recordes, p. 12.

²²¹ “Os resultados consolidados dos cinco maiores bancos brasileiros no 1.º semestre de 2015 foram muito positivos em relação aos indicadores patrimoniais e de desempenho operacional, especialmente no que se refere aos lucros (os maiores da história desses bancos).”

Com isso, nos últimos 20 anos, o setor bancário perdeu cerca de 600 mil postos de trabalho, pois, além dos postos tradicionais vinculados à categoria dos bancários, foram perdidas vagas nas áreas terceirizadas.²²²

Em estudo específico sobre o setor bancário no Brasil, após afirmar que o uso da tecnologia da informação cria novas ocupações, enquanto causa significativa redução em alguns tipos de oportunidades de trabalho, Guilherme Lerchi Lunardi²²³ coloca que, “Num futuro bem próximo, é possível que ocorra a predominância e postos de trabalho que envolvam a construção, programação, manutenção e interpretação das tecnologias de informação”.

Em estudo de campo no setor bancário (1994),²²⁴ visando uma compreensão sistematizada e abrangente dos impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e o trabalhador, os empregados entrevistados expressaram sua preocupação: “A máquina causa muito desemprego e se ela vier a substituir o homem, o que é que vai ser da gente? (Supervisor). Diminuiu gente demais, o computador resumiu muito o trabalho (Escriturária)”.²²⁵

Preocupados com essas mudanças, no início dos anos 1980, o Sindicato dos Bancários de São Paulo já reivindicava a “garantia de emprego e salário para

Novamente, destacam-se, em termos de lucratividade e rentabilidade, o Itaú Unibanco e o Bradesco. O lucro desses bancos no 1.º semestre de 2015 somou mais de R\$ 20,7 bilhões, correspondendo a 62% do lucro total dos cinco maiores bancos.

Esse desempenho robusto ocorreu em meio a um cenário econômico de forte desaceleração da atividade econômica, combinada à elevação da inflação, fato que reforça o descolamento entre o setor financeiro e o setor produtivo e a natureza predominantemente rentista da economia brasileira na atualidade” (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. *Desempenho dos Bancos no 1.º semestre 2015*. Juros elevados, desvalorização cambial e inflação em alta levam a lucros recordes, p. 13).

²²² REINA, Eduardo. A dança do emprego. *Revista dos Bancários*, n. 107, out. 2015. Disponível em: <<http://www1.spbancarios.com.br/rdbmateria.asp?c=510>>. Acesso em: 8 fev. 2016.

²²³ LUNARDI, Guilherme Lerchi. *Os efeitos da tecnologia de informação (TI) nas variáveis estratégicas organizacionais da indústria bancária: estudo comparativo entre alguns países da América*, p. 12.

²²⁴ Instituição não identificada, mas estava entre as dez maiores no *ranking* brasileiro no final da década de 1980. No caso em estudo, o início do uso ampliado do modelo de reestruturação do sistema organizacional do Banco, acompanhado pelas inovações tecnológicas, se deu de forma acentuada no segundo semestre de 1989 (o estudo foi publicado em 1991).

²²⁵ PEREIRA, Denise de Castro; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A concepção fabril numa empresa bancária. *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*, p. 109.

os trabalhadores deslocados pela automação”. Contudo, a solicitação não foi aceita pelo setor patronal.²²⁶

Diferentemente do que ocorreu em outras instituições financeiras, o medo de perder o emprego, no caso dos banespianos,²²⁷ foi um estímulo a mobilização e lutas para inclusão dos empregados do setor de digitação como bancários²²⁸ e dos caixas que exigiam que as mudanças fossem negociadas (e não impostas).²²⁹

Em virtude das peculiaridades desses empregados, Elias Norberto da Silva²³⁰ destaca que a Petrobras, o Banco de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), o Banco do Estado de São Paulo (Banespa),²³¹ Banco do Brasil

²²⁶ NEDER, Ricardo Toledo. Sindicatos e novas tecnologias no Brasil. O caso dos metalúrgicos em São Paulo. *Automação e movimento sindical no Brasil*, p. 178.

²²⁷ Banespiano é nome que se dava ao empregado do Banco Banespa S.A.

²²⁸ “Com a intensificação da introdução dos terminais *on-line*, no início dos anos 80, e a diminuição do trabalho de digitação, os digitadores que prestavam serviços para o Banespa se viram frente à ameaça de perda de emprego, que se tornava mais grave pelo fato do país estar vivendo uma conjuntura de recessão.

As eleições para o governo do Estado, em 1982, que propiciou um amplo debate sobre a questão da democracia e culminou com a vitória de um governo de oposição, apoiado em uma plataforma de democratização da sociedade, incentivou e facilitou a luta dos digitadores do Banespa.

Durante a própria campanha eleitoral sucedeu-se uma série de reuniões, onde a questão central que se discutia era a incorporação dos digitadores aos quadros do Banco. Foi um longo processo de mobilização, com a realização de inúmeras assembleias, reuniões, audiências e negociações, que culminou com a vitória em 1985” (SILVA, Roque Aparecido da. *Computadores. Digitação e caixas: a automação bancária em questão. Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*, p. 130).

²²⁹ “A tática do banco está sendo a de introduzir as mudanças a partir das agências menores e mais isoladas, em que a capacidade de resistência dos caixas é menor. [...]”

Os funcionários se negaram a aceitar a nova estruturação e uma comissão de caixas elaborou uma proposta alternativa que começava por apontar a inviabilidade do que tentava impor o banco. [...]

O que os caixas exigiam era que as mudanças fossem negociadas e não impostas. Com a força da vontade, resistiram ao autoritarismo e saborearam a vitória impondo a negociação, da mesma forma que os digitadores.

Ainda que experiências desse tipo se restrinjam às agências maiores da capital, elas evidenciam a resistência dos caixas a alguns aspectos das inovações organizacionais que os bancos vêm tentando impor com o processo de automação” (SILVA, Roque Aparecido da. *Computadores. Digitação e caixas: a automação bancária em questão. Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*, p. 138-139).

²³⁰ SILVA, Elias Norberto da. *A automação e os trabalhadores*, p. 83-86.

²³¹ “Mas é no quarto Acordo, sob análise, que encontramos importantes conquistas trabalhistas. É o celebrado entre o BANESPA (Banco do Estado de São Paulo) e os seus empregados: ‘O Banco, durante os estudos e implantação dos processos de inovações tecnológicas que determinem racionalização dos trabalhos, bem como modificações das atividades desenvolvidas pelos funcionários, garantirá a participação da DIREP, COREP, Entidades Sindicais e AFUBESP, que poderão ser auxiliados por uma comissão de representantes do segmento de funcionários atingidos ou que venham a ser atingidos, objetivando preservar o nível de trabalho, reciclar os trabalhadores e a adoção de outras providências que se fizerem necessárias para a eliminação de efeitos sociais decorrentes de inovações técnicas” (Idem, p. 85).

S.A.,²³² na década de 1990, já previam em suas normas coletivas a existência de comissões compostas por trabalhadores e representantes do empregador para discutir as consequências da implantação de modificações tecnológicas (de caráter consultivo).

Além disso, no acordo coletivo firmado entre os empregados e o BNDES (1995) havia regras de proteção ao trabalhador, as quais dispunham sobre o reaproveitamento dos empregados em outra atividade produtiva (cláusula 16.^a).²³³

Apesar de constarem da proposta reivindicatória dos trabalhadores nesses últimos anos, as cláusulas de proteção dos postos de trabalho não constaram do acordo coletivo celebrado com o BNDES (2015).

Por conseguinte, excepcionando os bancos públicos, os sindicatos de trabalhadores não alcançaram resultados positivos e concretos na proteção dos postos de trabalho no setor bancário.

2.3.2 Os frentistas, as bombas de autoatendimento e a luta pelo emprego

O sistema de autoatendimento (sistema *self-service*) é aquele pelo qual o abastecimento do veículo ocorreu operacionalmente pelo próprio cliente, em postos de gasolina sem frentistas. Esse sistema de autoatendimento é comum em diversos países, entre eles Estados Unidos e em vários países da Europa.

²³² Segundo a referência de Elias Norberto da Silva: “O Banco constituirá grupo de trabalho, com a participação de 2 (dois) representantes das entidades sindicais, para examinar sugestões e propostas das consequências da implantação de modificações tecnológicas em suas dependências” (Idem, p. 84).

²³³ Depois de inúmeros debates jurídicos, o Tribunal Superior do Trabalho firmou posição no sentido que, em caso de automação dos serviços, com extinção da função em razão de substituição das antigas máquinas de Telex por computadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), o reenquadramento do empregado, com a finalidade de preservar o emprego em função com jornada superior (aumento de 6 para 8 horas diárias), não viola o sistema de proteção trabalhista (artigo 468, CLT), contudo o trabalhador tem direito ao pagamento da 7.^a e 8.^a hora de trabalho, sem o adicional legal, de modo a não caracterizar redução de salário (artigo 7.^o, IV, CF) (TST, Tribunal Pleno, E-RR 110600-80.2009.5.04.0020, Redator designado Ministro João Oreste Dalazen, publicado em 26.06.2015).

Nos Estados Unidos, no final dos anos 40, a instalação dos postos de gasolina *self-service* tornou-se uma questão controvertida em vários Estados. Segundo o Relatório da American Society of Planning Officials (1950),²³⁴ em, pelo menos, 14 Estados e 31 cidades com mais de 100.000 habitantes, eles foram proibidos.

O argumento utilizado pelas empresas interessadas nesse serviço era a possibilidade de ofertar um combustível mais barato. Na época, verificou-se uma redução de 4 ou 5 centavos por galão.

Por outro lado, a objeção mais frequentemente levantada para os postos de autoatendimento é que eles criam riscos de incêndio e explosão. Também foi alegado que o condutor não é treinado para detectar os reparos necessários e defeitos no motor ou outras peças que funcionam e que o seu veículo, não controlado por um atendente experiente, vai se tornar um perigo para si mesmo por negligência. Além disso, afirmações foram feitas de que os motoristas, especialmente idosos e mulheres (ou, se o tempo estiver ruim), não estarão dispostos a limpar o para-brisa e, portanto, seriam negligentes na proteção de sua própria visão de condução.

Em 1948, existiam cerca de 200 postos de autoatendimento, em um total de mais de 81.000 postos no País, e cerca de 90% deles estavam localizados no sul da Califórnia. Postos *self-service* também existiam em Houston e San Antonio, Texas; New Orleans, Louisiana; Norfolk, Alexandria e Richmond, Virginia; Oklahoma City, Oklahoma; Tacoma e Seattle, Washington; Chattanooga, Tennessee; La Crosse, Wisconsin; e Charlotte, Carolina do Norte.

Wisconsin foi um dos primeiros Estados a alterar sua legislação, de modo a permitir os postos *self-service* (1949).

No ano seguinte, o Tribunal de New Jersey reconheceu a validade da lei estadual que proibiu a instalação de postos de autoatendimento.²³⁵

²³⁴ Relatório da American Society of Planning Officials. Self-service gasoline stations. Report 15, jun. 1950. Disponível em: <<https://www.planning.org/pas/reports/report15.htm>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

²³⁵ Trecho da decisão judicial: “Em sua esfera do legislador é supremo e sua promulgação não pode ser levemente de lado [...] Nem pode o tribunal substituir a sua concepção de uma política

A partir da segunda metade da década de 1970, os postos de autoatendimento se expandiram por quase todas as cidades americanas, chegando a 75% dos postos de gasolina na década seguinte. Nos Estados de Oregon e de Nova Jersey, os postos com autoatendimento foram proibidos.

No Brasil, os postos de gasolina passaram a adotar, ainda que de forma tímida, o sistema de autoatendimento no início dos anos 90, cujo argumento destacado era a redução de custos.

Rapidamente, os sindicatos de trabalhadores perceberam as consequências diretas da instalação das bombas automáticas: o desemprego tecnológico. Eles estimaram que 350 mil trabalhadores perderiam o emprego com a adoção dessa inovação tecnológica.²³⁶

Outro questionamento importante nessa discussão foi “a saúde e a segurança do consumidor”. Como a gasolina, o etanol e óleo diesel possuem substâncias voláteis capazes de prejudicar a saúde humana, para o seu manuseio é necessária uma pessoa com treinamento, de modo a evitar acidentes e causar danos à saúde do consumidor.

Também se argumentou que surgiriam outros problemas, como o risco de roubo do veículo no momento em que o consumidor fosse pagar o combustível, os riscos pela manipulação incorreta dos produtos no momento de abastecer, com possíveis danos ao equipamento, de incêndio e à saúde do cliente pela inalação de gases e reações alérgicas.

Nesse contexto, e sempre com forte pressão dos sindicatos, foram editadas inúmeras leis regulamentando a matéria.

A Lei Municipal 2.722/1996 (Cascavel – PR) procurou regularmente a instalação de bombas de autoatendimento. Nos termos da lei mencionada, era possível instalar o serviço *self-service* em ¼ das bombas existentes em cada ilha

pública de som para que entretido pelo legislador [...] A lei em questão é regulamentar. Ela proíbe o funcionamento de postos de gasolina no varejo em cima de uma base de autosserviço. Com efeito, é uma expressão da opinião legislativa que o uso de bombas de gasolina por pessoas não familiarizadas com o seu funcionamento não está no interesse público, e que exige que apenas pessoas qualificadas devem vender este líquido altamente inflamável” (Caso de *Reingold et al. v. Harper*, *Comissário do Trabalho e da Indústria*, 72 A. (2d) 369 – Tribunal Superior de New Jersey, Chancery Division, julgado em 17.03.1950).

²³⁶ *Jornal da Câmara dos Deputados*. Brasília, de 27 de agosto de 1999, p. 8.

de abastecimento, quando existissem bombas e bico com sistema de liberação e de travamento automático.

No município de Campinas (SP), a Lei 8.867/1996 proibiu a instalação de bombas de autoatendimento e a implantação de serviços do tipo *self-service* de combustível nos postos de abastecimento.

Em Porto Alegre (RS), foi editada a Lei 7.973/1997, proibindo a instalação e a operação de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustíveis.

No Estado de São Paulo, a Lei 9.796/1997 também acabou por proibir os serviços de autoatendimento nos postos de combustíveis.

No município de Ponta Grossa (PR), a Lei 5.933/1998 permitia a instalação do sistema de *self-service* em até 30% do total de bicos instalados em cada ilha de abastecimento, desde que as bombas fossem digitais, eletrônicas e os bicos possuíssem sistema automático de liberação e trancamento de combustíveis quando do efetivo abastecimento do veículo.

No Estado do Rio de Janeiro, foi encaminhado o Projeto de Lei 577/1999, de autoria do Deputado Renato de Jesus, prevendo que a operação de bombas de combustíveis nos postos de venda ao consumidor somente poderia ser realizada por empregados do próprio estabelecimento comercial (artigo 2.º).²³⁷

De forma geral, a questão foi solucionada, com a proibição de adoção de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustível em todo o território nacional (Lei Federal 9.956/2000).²³⁸

Além da via legislativa, os trabalhadores procuraram garantir os postos de trabalho pela via negocial.

Desde 1998, a Convenção Coletiva Trabalhista da categoria, em Pernambuco, contém uma cláusula que proíbe a existência desse tipo de estabelecimento.²³⁹

²³⁷ O Projeto de Lei foi arquivado em fevereiro de 2011.

²³⁸ Projeto de Lei 4.224, de autoria do Deputado Federal Aldo Rebelo.

²³⁹ CCT 2014/2015 – Cláusula 54.^a – Vedação ao autoabastecimento e ao trabalho degradante.

Sindicatos de outros Estados também chegaram a prever a proteção aos trabalhadores, como São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul.²⁴⁰

Atualmente, os trabalhadores desse setor novamente sentem-se ameaçados com a possibilidade da perda de seus empregos pela discussão que se faz no Congresso Nacional.²⁴¹ Alguns pretendem colocar fim à proibição do *self-service* nos postos de combustíveis.²⁴²

Os sindicatos de trabalhadores denunciam que essa possibilidade vem do interesse em uma eventual instalação de 2.000 postos com autoatendimento por uma distribuidora internacional que pretende se instalar no País.²⁴³ As entidades sindicais estimam que haverá perda de 500 mil postos de trabalho.

Por conseguinte, observamos que a proteção do emprego para esses trabalhadores resultou de duas vertentes da luta operária: a política, que originou a edição da legislação estatal, e a negociação coletiva de trabalho.

Conscientes de sua responsabilidade social e visando a evitar o crescimento do desemprego e suas consequências, os Postos de Revenda de Combustíveis e Lubrificantes do Estado de Pernambuco não adotarão o sistema de autoabastecimento (*self-service*), comprometendo-se a manter em funcionamento tão somente as bombas de abastecimento operadas por frentistas em postos revendedores, integrantes do seu quadro de empregados.
Parágrafo único. [...]

²⁴⁰ As cláusulas normativas existentes no Rio Grande do Sul foram questionadas judicialmente por algumas empresas. O Tribunal Regional Federal da 4.^a Região, ao analisar a matéria, entendeu que as cláusulas normativas eram constitucionais e não violavam o art. 238, CF (Processo 1999.71.07.005154-9, Relator Desembargador Francisco Donizete Gomes, julgado em 24.09.2002).

²⁴¹ Projeto de Lei 407/2014, de autoria do Senador Blairo Maggi. Desde maio/2015, na Comissão de Serviços de Infraestrutura (Secretaria de Apoio à Comissão de Serviços de Infraestrutura), com o relator Senador Wilder Morais.

²⁴² Acrescente-se que nesses últimos anos as empresas Husky e Fuelmatics estão desenvolvendo bombas robóticas que abastecem seu veículo de forma automática quando você estaciona no posto, com a redução do tempo gasto em até 30% (Disponível em: <http://www.institutodeengenharia.org.br/site/noticias/exibe/id_sessao/4/id_noticia/8058/O-futuro-dos-postos-de-gasolina:-rob%C3%B4s-enchem-o-tanque-do-seu-carro>. Acesso em: 15 jan. 2016).

²⁴³ O assunto foi apresentado e debatido no 2.^o Encontro Nacional dos Sindicatos Frentistas, filiados à Força Sindical Nacional (abril/2014).

2.3.3 Os cobradores de ônibus e a resistência à dispensa coletiva

Na primeira metade dos anos 1990, outra categoria de trabalhadores bastante afetada pelas implementações tecnológicas foi a dos profissionais ligados ao transporte público, em especial, os “cobradores de ônibus”.²⁴⁴ Isso porque, em grande parte dos municípios, com a implementação da catraca eletrônica (sistema automático de cobrança), não se via mais a necessidade de manter esses empregados.

A substituição dos cobradores de ônibus por um sistema eletrônico de cobrança é uma tendência internacional.²⁴⁵ Não obstante, no Brasil, até os dias atuais, os sindicatos apresentam forte resistência à substituição dos empregados por sistemas automáticos de cobrança, sob a alegação de que o empregado também desempenha outras funções (auxilia o passageiro, dá informações e evita fraudes no sistema). Além disso, ressaltam a necessidade de se manterem os postos de trabalho.²⁴⁶

No município de São Paulo, a ex-Prefeita Luiza Erundina iniciou o debate sobre a alteração significativa do sistema de transporte local, com a implantação

²⁴⁴ Em pouco tempo, as inovações tecnológicas poderão afetar também os motoristas de ônibus, táxis e similares. Em setembro de 2016, a Uber lançou serviço de carros sem motoristas no Centro de Tecnologias Avançadas do Uber, em Pittsburgh (EUA). Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/09/uber-lanca-servico-de-carros-sem-motorista-nos-estados-unidos.html>>. Acesso em: 14 set. 2016.

²⁴⁵ Catracas e cobradores. Editorial. *Folha de S. Paulo*, de 10.11.2015 (versão eletrônica).

²⁴⁶ Além dos problemas decorrentes das inovações tecnológicas no setor, verifica-se a intenção de várias empresas de transporte urbano exigir que os motoristas de ônibus acumulem as funções de cobrador (dupla função). Em dezembro de 2014, o Tribunal Regional do Trabalho da 1.^a Região (RJ) acolheu o pedido do Ministério Público do Trabalho para que as empresas se abstenham de exigir o exercício da dupla função por parte dos motoristas (na direção e na cobrança de passagens), por considerar a existência de sérios riscos à saúde do trabalhador, bem como de terceiros, no trânsito das grandes cidades (ACP 0001500-02.2012.5.01.0205, Relator Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, julgado em 02.12.2014).

Ao analisar a questão, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos de Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho (SDC) decidiu pela validade das cláusulas normativas que autorizam o acúmulo de função por parte dos motoristas de ônibus, por considerar que o modelo já é adotado em vários países e que ensejará a redução do valor das tarifas, de modo a beneficiar toda a sociedade (SDC, ROAA 124500-18.2002.5.12.00, Relator Ministro João Oreste Dalazen, julgado em 14.04.2005). Em outra oportunidade, a SDC, considerando que se devem “prestigar os princípios da autonomia privada coletiva e da flexibilização, os quais, uma vez introduzidos no ordenamento constitucional, determinaram a ampliação da liberdade de negociação das representações sindicais, a fim de que pudessem, por meio de concessões recíprocas, alcançar a solução de seus conflitos e a concretização de seus anseios”, entendeu a validade das cláusulas normativas que disciplinam a dupla função (SDC, RO 48500-73.2012.5.21.000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgado em 23.02.2015).

do sistema eletrônico de cobrança e, conseqüentemente, com a dispensa dos cobradores de ônibus no início dos anos 1990.

Apesar da resistência dos trabalhadores, a proposta foi encampada pelos seus sucessores políticos (ex-Prefeitos Paulo Maluf e Celso Pita). Na gestão Celso Pita (1998), houve a introdução das primeiras catracas eletrônicas, com a demissão de vários trabalhadores. À época, estimava-se como consequência imediata 7 mil demissões.²⁴⁷

Em virtude da pressão dos trabalhadores e da perda do prestígio político do Prefeito, com várias greves e manifestações, os cobradores dispensados foram recontratados.

Com a Prefeita Marta Suplicy (2001), foi aprovada a Lei Municipal 13.241, a qual disciplinou o sistema de transporte local e criou o Programa de Requalificação e Aperfeiçoamento Profissional dos Trabalhadores do Sistema de Transporte Coletivo Urbano (artigo 33), com a requalificação profissional dos trabalhadores a partir de alterações da implementação do sistema integrado e suas inovações tecnológicas (sistema de cobrança eletrônico). Nessa época, também foi sancionada a Lei Municipal 13.207, que disciplina a figura do cobrador de ônibus e define suas atribuições: a) orientar e auxiliar os usuários, especialmente os idosos, gestantes e pessoas de mobilidade reduzida; b) assistir o motorista nas atividades necessárias; c) evitar a evasão de receitas; d) trocar bilhete de passagem ou acionar o validador mediante o recebimento do valor da tarifa para possibilitar o transporte de passageiro que não tenha adquirido o bilhete previamente.

Após uma década e meia da regulamentação do sistema em São Paulo, o Prefeito Fernando Haddad demonstrou a intenção de colocar fim à obrigatoriedade do cobrador no município (Lei Municipal 16.097/2014), sob o argumento de que isso resultaria uma economia de 1 bilhão de reais por ano para os cofres públicos, tornaria o sistema mais eficiente e as passagens teriam uma redução de preço. Ademais, argumentou que, com o sistema do bilhete único,

²⁴⁷ GASPER, Malu. Primeiros equipamentos serão instalados em 35 ônibus de três novas linhas que ligarão terminais. Catraca eletrônica estreia dia 20 em SP. *Folha de S. Paulo*, Cotidiano, de 14.04.1998.

apenas 90% das passagens são pagas sem a necessidade da figura do cobrador. Segundo o sindicato de trabalhadores, a proposta do prefeito ensejará a demissão de 20 mil trabalhadores. O fim dos cobradores em São Paulo está enfrentando uma batalha judicial.²⁴⁸

Também influenciado pelas reivindicações dos trabalhadores nos anos 1990, o ex-Governador Anthony Garotinho do Rio de Janeiro sancionou a Lei Estadual 3.349/1999, proibindo a utilização de sistema de catracas eletrônicas nos veículos de transporte coletivo que explorem linhas intermunicipais ou municipais no Estado pelo prazo de 25 anos (artigo 1.º).²⁴⁹

Importante mencionar que a Lei estadual não permitia, “a substituição do homem pela máquina” no transporte coletivo, nos sistemas de transporte integrado ou ainda para a venda de bilhetes em locais divorciados do interior dos veículos envolvidos no transporte (artigo 3.º).

No município de Campinas (SP), foi editada a Lei 8.244/1995,²⁵⁰ a qual autorizava a utilização do sistema de cobrança eletrônico, contudo previa de forma expressa que “a implantação do sistema não implicará extinção dos atuais postos de trabalho exercidos pelos cobradores” (artigo 3.º).

No município de Belo Horizonte (MG), a Lei 8.224/2001, posteriormente alterada pela Lei 9.678/2008, autorizou a implantação de catracas eletrônicas, com a transformação da função de cobrador em “agente de bordo”, inclusive com a manutenção do salário (artigo 3.º). Além disso, a norma local determinou que a implementação de novas tecnologias “preverá o aproveitamento em novas funções de eventuais trabalhadores não mais necessários” (artigo 4.º, com a redação da Lei 9.678/2008).

²⁴⁸ O Desembargador Péricles Piza concedeu liminar para suspender os efeitos do artigo 16 da Lei 16.097/2014, a qual altera a Lei 13.207/2001, em março de 2015 (TJSP, Órgão Especial, Ação Direta de Constitucionalidade 2056179-95.2015.8.26.0000).

²⁴⁹ A Lei Estadual 3.349/1999 foi declarada incidentalmente inconstitucional pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro por entender que houve usurpação de competência municipal (concessões municipais) e da competência da União (organização do sistema nacional de emprego e condições para o exercício de profissões) (TJRJ, 12.ª Câmara Cível, Processo 0101346-89.2000.8.19.0001, Relator Desembargador Gerson Arraes, julgado em 23.7.2012). Posteriormente, a Lei 3.349/1999 foi revogada pela Lei Estadual 4.291, de 23.03.2004.

²⁵⁰ Revogada pela Lei Municipal 11.263/2002, a qual não prevê a manutenção dos postos de trabalho.

Em abril de 2016, a Câmara Municipal de Belo Horizonte aprovou o Projeto de Lei 1.881 (posteriormente, Proposição de Lei 27/2016), de autoria do vereador Autair Gomes, o qual autoriza a instalação de “mecanismos que facilitem o pagamento com créditos eletrônicos, em especial no que se refere aos procedimentos de aquisição de cartões e recarga de créditos”. Além disso, o Projeto de Lei revogaria o artigo 3.º da Lei 8.224, colocando fim à figura do “agente de bordo”. Com a sanção do Projeto de Lei, o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte (STTR-BH) estimava o fim de 3 mil postos de trabalho. Com o objetivo de pressionar o Prefeito Marcio Araujo de Lacerda a vetar o Projeto de Lei, os trabalhadores fizeram greves e manifestações na Capital do Estado. Em maio de 2016, o PL acabou sendo vetado pelo Prefeito, sob o fundamento de existir vício de iniciativa legislativa e, além disso, como fundamento que a proposta colocaria em risco a subsistência de mais de seis mil famílias.²⁵¹

Em Florianópolis e Região (SC), os trabalhadores e empregadores, pela via da negociação coletiva, decidiram pela manutenção dos postos de trabalho (Convenções Coletivas de Trabalho do período de 2011 até 2015) (Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Urbano, Rodoviário, Turismo, Fretamento e Escolar de Passageiros da Região Metropolitana de Florianópolis – SINTRATURT – e Sindicato das Empresas de Transporte Urbano de Passageiros do Município de

²⁵¹ Trecho do veto: “A Proposição de Lei em apreço suprime previsão contida na Lei 8.224/2001, segundo a qual os agentes de bordo/cobreadores, empregados nas empresas integrantes dos consórcios concessionários dos serviços de transporte coletivo e convencional de passageiros por ônibus do Município, cujos postos de trabalho sejam extintos em virtude da evolução do sistema de pagamento das tarifas, sejam reenquadrados em funções nas bilheterias das estações de integração do sistema de BRT ou em outras que lhes sejam pertinentes, observada a necessidade de serviço.

A possibilidade de eliminação dos postos de trabalho, na forma como se encontra colocado na vertente Proposição, se mostra em descompasso com o cenário econômico do país e com a onda de desemprego que assola a sociedade brasileira.

É dever do Poder Executivo, diante de tamanha insegurança, preservar, especialmente em tempos de crise, a empregabilidade dos cidadãos belorizontinos, com vistas ao bem comum e à dignidade da pessoa humana. É inegável e de conhecimento geral que os avanços tecnológicos vêm contribuindo para a melhoria dos transportes públicos, especificamente por meio da inserção de mecanismos autônomos de cobrança das tarifas, o que deve ser celebrado, mas não em detrimento da subsistência de mais de seis mil famílias afetadas pela proposta normativa em apreço.

Nesse sentido, seja pelas graves implicações sociais decorrentes da extinção dos postos de trabalho, seja pelos fundamentos legais a seguir expostos, apresento as razões do veto integral à Proposição de Lei 27/2016”.

Florianópolis – SETUF – e Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros no Estado de Santa Catarina – SETPESC).

Assim, observamos que, nos últimos anos, os sindicatos e os trabalhadores conseguiram manter seus postos de trabalho em alguns municípios, pressionando os governos locais para que editassem leis específicas protegendo os postos de trabalho, e, de forma muito tímida, por meio de norma coletiva de trabalho.

Essas normas não procuraram impedir a implementação de inovações tecnológicas no setor, mas buscaram manter os postos de trabalho, ou seja, são normas que possuem um “caráter proibitivo” quanto à dispensa dos trabalhadores (e manutenção dos postos de trabalho).

2.4 A fragmentação sindical como reflexo direto do desemprego tecnológico

Além dos problemas mencionados e relacionados aos efeitos negativos das inovações tecnológicas, é inegável que a utilização da tecnologia em alguns setores ocasiona a “fragmentação dos sindicatos”.

Na década de 1970, com a incorporação da tecnologia aos processos produtivos, Gilberto Dupas²⁵² afirma que houve uma alteração significativa na correlação de forças entre as classes sociais. A partir da década de 1980, segundo o estudioso, o conflito capital e trabalho ganhou uma nova situação estrutural, marcada por um novo padrão de acumulação: uso de capital intensivo em substituição ao trabalho intensivo. Com isso, os sindicatos de trabalhadores:

[...] perdem sua força central e o desemprego passa a funcionar como disciplinador nato da força de trabalho. Dessa forma, com a marcha da automação e – posteriormente – da fragmentação, o poder de barganha dos assalariados passou a sofrer grande erosão.²⁵³

²⁵² DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*, 3. ed., p. 33-35.

²⁵³ Idem, p. 33.

Ao lado da globalização, dos processos de reestruturação da produção e das inovações tecnológicas, diminui-se a capacidade de manobra dos Estados e dos sindicatos. Nesse aspecto, Gilberto Dupas²⁵⁴ enfatiza:

A mobilidade do capital e a possibilidade de alocar segmentos da cadeia produtiva em outras regiões desestabilizam a estrutura dos salários, deslocando a concorrência para fora da esfera nacional. [...]

As grandes empresas se transformaram no fulcro do debate político sobre a competitividade e a criação de empregos. [...]

Essas novas formas levam a uma diminuição dos trabalhadores em tempo integral – com perspectivas de longa carreira – e à expansão da utilização de pessoal temporário. [...] Em síntese, a radical mudança no paradigma do trabalho torna progressivamente mais flexível o emprego tradicional e faz explodir a informalidade.

Para Leôncio Martins Rodrigues,²⁵⁵ a implementação das novas tecnologias na produção implica a redução do número de trabalhadores no setor industrial e, conseqüentemente, afeta de forma significativa os níveis de sindicalização.

Como um desdobramento do desemprego tecnológico, tem-se o enfraquecimento dos sindicatos e da greve como meio de pressão da classe operária, como enfatiza Gonzalo Falabella:²⁵⁶

[...] o tamanho do coletivo de operários se reduz e com ele decresce, necessariamente, o poder de negociação sindical. [...] O aumento dos trabalhos não qualificados, a diminuição dos filiados aos sindicatos e com isto a queda em suas contribuições, são todos efeitos que diminuem o poder de negociação sindical. No aspecto puramente tecnológico, já se diz que a greve não é mais efetiva em fábricas automatizadas (cuja base operária tem sido desqualificada e é facilmente substituível), já que diminui o coletivo tradicional de trabalhadores qualificados, base de um sindicalismo militante.

²⁵⁴ Idem, p. 34-35.

²⁵⁵ ROGRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*, p. 171.

²⁵⁶ FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 183.

Depois de asseverar que os sindicatos não são contra a evolução tecnológica e a introdução da automação dos processos de trabalho, o sindicalista Vicente Rauber²⁵⁷ faz as seguintes indagações: “por que os trabalhadores só ficam com os impactos negativos? [...] a lógica da introdução de automação no Brasil não segue a lógica da eliminação da insalubridade ou dos serviços perigosos?”.

Nessa mesma linha de raciocínio, Jorge Mattoso²⁵⁸ enfatiza que os sindicatos não são contra o desenvolvimento tecnológico, “o desenvolvimento e a modernização tecnológica devem acontecer, mas conjuntamente com o desenvolvimento social, com a modernização das relações sociais do trabalho e respeitados os interesses dos trabalhadores”.

Ao refletir sobre a “crise” do sindicalismo contemporâneo, Ricardo Toledo Neder²⁵⁹ sustenta que, em razão do rompimento das bases de organização do processo do trabalho:

[...] tornaram-se inúteis bandeiras de luta por um crescimento industrial moldado por uma tecnologia “alternativa” do tipo que não desocupe mão de obra. Isso equivale a pedir o obsoleto “planejado” de atividades empresariais produtivas numa sociedade de bens, serviços e mercados de trabalho controlada hegemonicamente por sistemas empresariais oligopólios e tecnologicamente avançados. De fato, para países como o Brasil, “não usar tecnologias avançadas coloca-os no risco de perder as margens de competitividade conquistadas duramente e, conseqüentemente, ver reduzidas suas oportunidades de emprego industrial”. Mas, se eles não automatizam, “incorrem em mudanças sociais dramáticas com similar perda de empregos”. [...]

Os problemas do sindicalismo contemporâneo têm sido até agora visto exclusivamente dentro das lógicas de “reprodução” do industrialismo. Argumenta-se que é uma crise provocada pelo desemprego, pelas mudanças tecnológicas, e pela mudança dos diversos tipos de trabalho que vinham sustentando os sindicatos. [...]

²⁵⁷ RAUBER, Vicente (debatedor). Painel: Impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*, p. 69-71.

²⁵⁸ MATTOSO, Jorge (painelista). Painel: Impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*, p. 56.

²⁵⁹ NEDER, Ricardo Toledo. Sindicatos e novas tecnologias no Brasil. O caso dos metalúrgicos em São Paulo. *Automação e movimento sindical no Brasil*, p. 262-263.

De acordo com M. Sweeney,²⁶⁰ presidente do Sindicato de Agentes de Administração, os sindicatos devem atuar no âmbito nacional e participar do desenvolvimento de uma “[...] política industrial real que estimula o crescimento econômico e ao mesmo tempo protege os trabalhadores contra a crise financeira”.

Em termos gerais, as organizações sindicais inglesas e italianas fizeram uso de estratégias defensivas (em defesa do emprego), enquanto, nos países nórdicos, os sindicatos adotaram uma política ofensiva focada no controle de investimentos em tecnologia.²⁶¹

Ao analisar a situação específica dos trabalhadores da empresa do Polo Petroquímico de Capuava (São Paulo), no final da década de 1980, Cibele Saliba Rizek²⁶² constata que:

A entidade sindical, na medida em que não consegue discutir, enfrentar e encaminhar as questões específicas dos trabalhadores como a subcontratação, a modernização tecnológica, as mudanças nos prazos de promoção, distancia-se de um campo de representação real e se agarra a posições defensivas e reativas. A empresa, por seu turno, busca de um lado, a interlocução exclusiva com o sindicato e, de outro, tenta e, frequentemente, consegue desgastá-lo por meio de velhos mais eficientes expedientes, como a sondagem e a antecipação de algumas reivindicações, o envio de ônibus lotados de funcionários administrativos às assembleias para o rechaço de propostas sindicais etc.

Elias Norberto da Silva,²⁶³ a partir de estudos do Departamento Intersindical de Estatística de Estudos Socioeconômicos (Dieese), afirma que a atuação sindical perante a política científica e tecnológica ocorre em três níveis:

O primeiro nível – medidas gerais – indica prioridades setoriais de investimentos e apoio tecnológico e, ainda, sugere medidas de cunho nacionalista. O segundo nível – medidas institucionais – trata de questões relativas à redução da jornada de trabalho, distribuição de ganhos de produtividade (aumentos reais de salários, redução do ritmo de trabalho e melhoria das condições

²⁶⁰ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Les Partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*, p. 177.

²⁶¹ Idem, p. 180.

²⁶² RIZEK, Cibele Saliba. Trabalho e inovação tecnológica – os trabalhadores petroquímicos paulistas nos anos 80. *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*, p. 92-93.

²⁶³ SILVA, Elias Norberto da. *A automação e os trabalhadores*, p. 49.

de trabalho), seguro-desemprego e retreinamento. O terceiro nível diz respeito a exigências de participação no local de trabalho, bem como nas instituições oficiais e Congresso Nacional.

Ricardo Toledo Neder²⁶⁴ já criticava a atuação sindical nos países industrializados diante da realidade existente no final da década de 1980. Para ele, a crise do sindicalismo decorre de dois aspectos básicos: as formas de lutas e os conteúdos das posições do movimento sindical.²⁶⁵ Em relação ao conteúdo das posições:

[...] a vulnerabilidade dos sindicatos reside na (ainda) pouca ênfase a uma proposta global visando a questão do *crescimento qualitativo*. Grande parte das energias do movimento sindical europeu e norte-americano está direcionada para dois paradigmas de posições:

- i) a do tipo *revindicativo* que busca assegurar exclusivamente a manutenção de conquistas sociais e econômicas prévias e
- ii) uma postura de *reforma* do industrialismo cuja ênfase é o “econômico-estrutural”.

Na visão de Adam Schaff,²⁶⁶ durante o período de transição (de implementação tecnológica), a solução geral e correta proposta pelos sindicatos consiste na redistribuição do volume do trabalho existente mediante a redução da jornada de trabalho individual. Segundo ele, o custo dessa nova distribuição acaba sendo “suportado por aqueles que desfrutam de uma porção maior de renda social, isto é, pelos empresários”.

A solução para o desemprego estrutural, segundo o Comitê The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions²⁶⁷ e Adam Schaff,²⁶⁸ deve ser assumida pelo Estado.

²⁶⁴ NEDER, Ricardo Toledo. Sindicatos e novas tecnologias no Brasil. O caso dos metalúrgicos em São Paulo. *Automação e movimento sindical no Brasil*, p. 263.

²⁶⁵ Idem, *ibidem*.

²⁶⁶ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 31.

²⁶⁷ “Como um primeiro passo para um novo consenso é essencial reconhecer que a relação tradicional entre trabalho e renda está sendo quebrada. A economia de abundância pode sustentar todos os cidadãos em conforto e segurança econômica, ou não, se eles se envolverem no que é comumente considerado como trabalho. A riqueza produzida por máquinas e não por homens

Em sua análise internacional do movimento sindical, Gonzalo Falabela²⁶⁹ constatou que os sindicatos mais afetados são aqueles por profissão, *v.g.*, sindicatos ingleses relativos aos jornais, e que a introdução de novas tecnologias é uma ameaça direta. “Sua atitude política conservadora, de rechaço à n.t. [nova tecnologia], se baseia em sua visão demasiado parcial, segmentada, economicista da vida sindical, e na defesa de seus interesses de profissão.”

Os sindicatos das pequenas e médias empresas também são sensivelmente afetados, por serem mais fracos e terem pouco acesso à informação. Além desses, os sindicatos de trabalhadores das empresas recém-formadas, com jovens trabalhadores, sem tradição sindical, também não escapam desse processo de fragmentação.²⁷⁰

Por fim, Gonzalo Falabela destaca que as inovações tecnológicas criam uma disputa entre os próprios trabalhadores. Ou seja, “[...] a n.t. [nova tecnologia] afeta os operários especializados e de maior idade, criando-se um conflito, ao menos potencial, com as gerações mais jovens de operários, treinados especialmente para manejar – e não para de controlar – a n.t.”.

Ao estudar a questão na sociedade sueca e enfatizar que as tendências de organização do trabalho naquele país devem ser analisadas no quadro social, político, econômico e cultural específico, Marcia de Paula Leite²⁷¹ afirma que, durante o século XX, os sindicatos conquistaram o “poder” de interferir em praticamente todas as decisões que dizem respeito à introdução de novas tecnologias nas empresas e que isso fez florescer uma concepção sindical

ainda é riqueza. Instamos, portanto, à sociedade, por meio de suas instituições legais e governamentais adequadas, realizar um compromisso sem reservas de fornecer a cada indivíduo e a cada família uma renda adequada como uma questão de direito. Este compromisso consideramos ser essencial para a emergente ordem econômica, social e política no país. Nós a consideramos como a única política pela qual parte da nação agora desprovida e prestes a ser desapropriada pela falta de emprego pode ser colocada dentro da sociedade abundante. O direito absoluto a uma renda tomaria o lugar da colcha de retalhos de medidas de bem-estar (de seguro-desemprego) projetado para garantir que nenhum cidadão ou residente dos Estados Unidos, na verdade, morra de fome” (Comitê The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions. Memorando The Triple Revolution. *International Socialist Review*, v. 24, n. 3, p. 85-89, 1964) (Tradução livre).

²⁶⁸ SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*, 4. ed., p. 34.

²⁶⁹ FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 184-185.

²⁷⁰ Idem, p. 184.

²⁷¹ LEITE, Marcia de Paula. O “modelo sueco” de organização do trabalho. *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*, p. 160.

altamente favorável às invocações, como forma de garantir a competitividade das empresas, o crescimento econômico, o emprego e melhores condições de trabalho.

Procurando analisar “a tecnologia e o sindicalismo moderno”, José Pastore²⁷² leciona que, de modo geral e até mesmo de forma simultânea, o comportamento das entidades sindicais de trabalhadores em relação à tecnologia pode ser codificado em cinco tipos:

1. Envolvimento Participativo – Nesse caso os sindicatos veem as tecnologias como necessárias e buscam formas de minorar os seus efeitos sobre os trabalhadores.
2. Negociação de Perdas – Nesse caso, os sindicatos aceitam as mudanças tecnológicas em troca de outras compensações.
3. Aceitação Incondicional – Nesse caso, as empresas tomam decisões unilaterais e “vendem” com sucesso aos trabalhadores e sindicatos.
4. Adesão Relutante – Nesse caso, as empresas tomam decisões unilaterais e apresentam aos trabalhadores na base de “pega ou sai da empresa”.
5. Resistência Completa – Nesse caso, os sindicatos e os trabalhadores rejeitam inteiramente as tecnologias no pressuposto de que a negociação pouco pode ajudar.

Ao estudar o mundo do trabalho e os sindicatos na era da reestruturação produtiva, Ricardo Antunes²⁷³ aponta a automação, a robótica e a microeletrônica como elementos que compõem o quadro crítico do sindicalismo nos anos 1990. Nesse cenário, o referido autor assinala que o sindicalismo de participação tem substituído o sindicalismo de classe, sendo aos poucos aceita a “acomodação social-democrática”.

²⁷² PASTORE, José. *Evolução Tecnológica: Repercussões nas Relações do Trabalho*. Trabalho apresentado no Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho, Angra dos Reis (Rio de Janeiro), em 28 de maio de 2005. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 16 fev. 2016.

²⁷³ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, 16. ed., p. 198-199.

CAPÍTULO 3 – A PROTEÇÃO DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

3.1 Perspectiva geral da proteção do emprego

A partir dos estudos feitos nos capítulos anteriores, constatamos que a proteção do emprego frente à implementação tecnológica, como forma de minimizar o desemprego tecnológico (*unemployment technological*) e seus efeitos, é o resultado de uma “luta operária”, centrada em dois campos de atuação: o campo político e a seara da negociação coletiva de trabalho.

No campo político, os sindicatos e trabalhadores pressionam os dirigentes a editar normas e leis de caráter protetivo e proibitivo, restringindo a implementação de “novas tecnologias”, como no caso do sistema *self-service* nos postos de gasolina, ou apenas proibindo a dispensa de empregados, *v.g.*, a vedação de dispensas dos cobradores, quando da implantação de sistema eletrônico de cobrança nos ônibus, sem apresentar, contudo, obstáculos às inovações tecnológicas.

Na seara específica das relações de emprego, a luta sindical está focada em buscar uma solução pela negociação coletiva de trabalho, com a elaboração de instrumentos normativos que disciplinem a utilização da tecnologia e mecanismos de proteção para os trabalhadores.

Além dessas formas jurídicas de proteção, os estudiosos sobre o tema sinalizam com a possibilidade de “outros caminhos” para essa proteção, sugerindo políticas públicas e, pela via judicial, com a utilização do mandado de injunção.

Ainda que nosso objetivo seja o estudo da proteção jurídica do emprego pela via negocial, não se pode deixar de traçar algumas considerações sobre esses outros mecanismos de proteção.

3.2 Políticas públicas

Como assinala Harry Braverman,²⁷⁴ “o emprego do poder do Estado para estimular o desenvolvimento do capitalismo não é um fenômeno novo” ou peculiar ao momento em que vivemos, ou seja, “o Estado é o penhor das condições, das relações sociais, do capitalismo, e o protetor da distribuição cada vez mais desigual da propriedade que esse sistema enseja”.

No tocante à intervenção do Estado na implementação de políticas de emprego, costumam ser encontradas duas posições.²⁷⁵ A primeira defende uma intervenção mínima do Estado, por considerar que a sociedade e a economia tenderão a um processo de ajustamento.²⁷⁶ Outra posição entende necessária a atuação do Estado, de modo a exercer ativamente uma política de emprego, com o objeto de propiciar uma melhor distribuição de riqueza, de oportunidades de trabalho ou de atividades e renda para todos.

No âmbito da Organização Mundial do Comércio (OMC),²⁷⁷ durante a Conferência Ministerial de Nairobi (2015) iniciaram-se rodadas de negociação para ampliação do Acordo sobre Tecnologia da Informação (ATI)²⁷⁸ (Singapura, 1996). Atualmente, o ATI envolve 81 países-membros da OMC e representa aproximadamente 97% do comércio mundial dos produtos de tecnologia da informação.²⁷⁹ O ATI tem por finalidade a expansão do comércio de produtos de

²⁷⁴ BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*, 3. ed., p. 242.

²⁷⁵ CACCIAMALI, Maria Cristina; PIRES, Julio; LACERDA, Guilherme; PIRES, Elson Luciano; PORTELA, André. Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas. *Planejamento e Políticas Públicas*, n. 12, p. 171, jun.-dez. 1995.

²⁷⁶ “Esta postura defende, especialmente para o caso da Europa e para os países em desenvolvimento, o desmantelamento do Público, a diminuição dos encargos sociais e a desregulamentação no mercado de trabalho, ou seja, medidas que tornem o mercado de trabalho flexível para responder aos movimentos de mercado e, possivelmente, aumentar o nível de emprego” (Idem, ibidem).

²⁷⁷ A Organização Mundial do Comércio (OMC) foi constituída em 1995, pelo Acordo de Marraquexe, com o objetivo de promover negociações comerciais multilaterais entre seus membros (artigo III, 2).

²⁷⁸ Declaração Ministerial sobre o Comércio de Produtos de Tecnologia da Informação, assinado em dezembro de 1996, tinha inicialmente como países signatários: Austrália, Canadá, União Europeia, Coreia, Estados Unidos, Hong Kong, Indonésia, Islândia, Japão, Noruega, Singapura, Suíça, Território Aduaneiro, Distrito de Taiwan, Pequim, Kinmen e Matsu, Turquia.

²⁷⁹ O Brasil não é signatário de nenhum dos acordos plurilaterais negociados na OMC (Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica->

tecnologia da informação, sem fazer referência às questões sociais e laborais direta ou indiretamente relacionadas aos setores de produção e de comércio.

Na década de 1960, o Memorando *The Triple Revolution*,²⁸⁰ elaborado pelo Comitê The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions, mencionava uma tripla revolução: a revolução cibernética (automação); a revolução de armamentos; e a revolução dos direitos humanos. Nesse cenário, a revolução cibernética (automação) desencadearia um sistema de capacidade produtiva quase ilimitado, com a redução dos trabalhadores manuais e, conseqüentemente, o aumento dos níveis de desemprego. Para enfrentar o problema do desemprego, o Comitê sugeriu políticas por parte do Estado, entre outras: a) um grande programa de sistema educacional, focado no jovem e nas áreas de ensino e pesquisa de desenvolvimento; b) obras públicas maciças, como construções de represas, reservatórios de água, portos etc., com a criação de empregos; c) desenvolvimento de um sistema de distribuição de renda para amparar os que sofrem pela transição em alguns setores da economia com os avanços tecnológicos; d) incentivo e ampliação do sistema de negociação coletiva não só para aqueles que se encontram empregados, mas “também para aqueles jogados fora do trabalho pela mudança tecnológica”.

Organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE),²⁸¹ sugerem a atuação do Estado para enfrentar o problema do desemprego.²⁸²

externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/696-sistema-multilateral-de-comercio-e-principais-normas-em-vigor>. Acesso em: 12 nov. 2016).

²⁸⁰ Comitê The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions. Memorando *The Triple Revolution*. *International Socialist Review*, v. 24, n. 3, p. 85-89, 1964.

²⁸¹ “Por um lado, os dois organismos multilaterais são, provavelmente, as duas instituições internacionais que mais extensiva e profundamente debruçaram-se sobre o problema do elevado e persistente desemprego, que tem afligido a economia mundial ao longo das duas décadas, e sua relação com os baixos índices de crescimento econômico, a globalização e o processo de inovação. Suas formulações sobre esses temas constam tanto de documentos oficiais como de estudos de seu corpo técnico, composto por especialistas de diversas nacionalidades e membros de centros de pesquisa e instituições de ensino de nível superior. Nesse sentido, sua produção reflete o debate acadêmico contemporâneo sobre aquelas questões” (GUSMÃO, Paulo. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*, p. 52).

²⁸² OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 236-242.

As propostas da OIT podem ser agrupadas em: políticas macroeconômicas, políticas estruturais e medidas específicas.²⁸³ De forma específica, a OIT sugere e defende políticas fiscais e monetárias ativas, com a finalidade de incentivar a atividade econômica e, por consequência, o crescimento dos níveis de emprego.²⁸⁴

As políticas macroeconômicas defendidas pela OIT almejam o crescimento sustentado. Por exemplo, o Relatório Global da OIT (2015),²⁸⁵ após discorrer sobre o problema do emprego dos jovens, sugere a adoção de estratégias que articulem a integração de políticas macroeconômicas, políticas de trabalho e emprego especificamente dirigidas aos jovens, particularmente os mais desfavorecidos.

As políticas sugeridas têm como finalidade criar “um ambiente favorável para que o crescimento resulte em ampliação do emprego e melhoria das condições de trabalho”,²⁸⁶ focadas em três subgrupos: investimentos em recursos humanos; redução da carga tarifária e minimização da armadilha da pobreza; e reforma e reestruturação do tempo de trabalho.

Por sua vez, a OCDE traçou um conjunto de políticas macroeconômicas e estruturais, com diretrizes básicas destinadas “[...] a melhorar a habilidade das economias e das sociedades para se adaptar às mudanças na ordem econômica e social e aumentar sua capacidade para criar conhecimento e inovar”.²⁸⁷

Estudos da OCDE²⁸⁸ sobre emprego (1996) traziam recomendações para os países. São elas: 1) adotar uma política macroeconômica que incentive o crescimento, aliada a boas políticas estruturais, que o tornem sustentável (não

²⁸³ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 236.

GUSMÃO, Paulo. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*, p. 70.

²⁸⁴ GUSMÃO, Paulo. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*, p. 74.

²⁸⁵ Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Global Employment Trends for Youth 2015. Scaling up investments in decent jobs for youth*, p. 62.

²⁸⁶ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*, p. 237.

²⁸⁷ Idem, ibidem.

²⁸⁸ Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. *The OECD jobs strategy. Pushing ahead with the strategy*, p. 6.

inflacionário); 2) melhorar a criação e a difusão de *know-how* tecnológico; 3) aumentar a flexibilidade do tempo de trabalho ajustado voluntariamente por trabalhadores e empregadores; 4) alimentar um clima empresarial por meio da eliminação de obstáculos e as restrições sobre a criação e expansão de empresas; 5) tornar os custos salariais e de trabalho mais flexíveis, eliminando as restrições que impedem que os salários reflitam as condições locais e os níveis de qualificação, em especial dos trabalhadores mais jovens; 6) reformar o sistema de segurança de emprego, inibidores de sua expansão no setor privado; 7) fortalecer as políticas ativas do mercado de trabalho e reforçar a sua eficácia; 8) melhorar as habilidades e competências da força de trabalho por meio de mudanças amplas nos sistemas de educação e formação; 9) reformar os sistemas de benefícios sociais e sua interação com o sistema fiscal, de tal modo que os objetivos de equidade fundamentais das sociedades sejam alcançados e afetem menos o funcionamento eficiente dos mercados de trabalho.

Para enfrentar problemas relacionados ao desenvolvimento e ao desemprego decorrente do avanço tecnológico, no final da década de 1990, a OCDE sugeriu que os países adotassem um conjunto de políticas,²⁸⁹ que podem assim ser sintetizadas:

1) Políticas de inovação e difusão de tecnologia precisam se tornar parte integrante de uma agenda política, por meio de: a) uma melhor coordenação com a reforma estrutural no produto, de trabalho e dos mercados financeiros e na educação e formação sistemas, bem como com a política macroeconômica; b) abertura aos fluxos internacionais de bens, pessoas e ideias, aliada a políticas de aumento da absorção da capacidade das economias domésticas.

2) A política deveria ajudar a perceber os benefícios de produtividade de mudança técnica por: a) melhorar a gestão da base de ciência por meio de uma maior flexibilidade nas estruturas de investigação e reforçar a colaboração universidade-indústria; b) assegurar que as oportunidades tecnológicas de longo prazo sejam salvaguardadas por meio de um financiamento adequado de público, pesquisa e incentivos para a interempresa de colaboração na investigação pré-competitiva; c)

²⁸⁹ Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. *Technology, productivity and job creation: best policy practices*, p. 8-9.

aumentar a eficiência do apoio financeiro para a industrial, removendo impedimentos para o desenvolvimento de mecanismos de mercado para financiamento da inovação; d) reforçar mecanismos de difusão da tecnologia, promovendo maior concorrência nos mercados de produtos, por meio de uma melhor concepção e execução de programas; e) reforço dos incentivos para a medição comparáveis e de relatórios por empresas de investimento intangível a fim de melhorar a gestão e a composição do investimento.

3) A política deve assegurar condições favoráveis em que o progresso técnico possa contribuir para a criação de emprego: a) ajudando a reduzir os desequilíbrios entre a oferta e a procura de competências e melhorar o enquadramento para as empresas adotarem novas práticas organizacionais; b) facilitar a criação e o crescimento de novas empresas de base tecnológica, fomentando uma maior gestão e capacidades de inovação, reduzindo as barreiras regulatórias, de informação e de financiamento e promovendo o empreendedorismo tecnológico; c) promoção de novas áreas de crescimento, tais como serviços baseados na Internet e bens e serviços ambientais por meio de reforma regulatória que incentiva respostas tecnológicas flexíveis e novos ingressos.

4) Os efeitos de eficiência e de alavancagem de iniciativas de políticas de difusão de inovação e tecnologia precisam ser reforçados mediante: a) aperfeiçoamento das técnicas e mecanismos institucionais para a avaliação; b) adoção de novos mecanismos de apoio à inovação e difusão tecnológica por meio de uma maior utilização de parcerias público-privadas; c) eliminação dos obstáculos à cooperação internacional de tecnologia, melhorando a transparência no acesso estrangeiro para programas nacionais e garantia de uma estrutura confiável para os direitos de propriedade intelectual.

5) As reformas precisam ser politicamente viáveis por meio de: a) melhora interministerial de coordenação, envolvendo as principais partes interessadas e o acompanhamento da execução, a garantir a consistência e a credibilidade na formulação de políticas.

Em 2015, preocupada com o cenário de crise econômica global, a OCDE orientou os países a priorizar algumas políticas de crescimento. São elas: 1)

fortalecer o investimento em inovação e estimular o dinamismo empresarial; 2) desenvolver e dedicar os investimentos necessários, um sistema eficiente para a criação e a disseminação do conhecimento; 3) aproveite o impacto benéfico da economia digital; 4) promover o talento e as habilidades e otimizar a sua utilização; 5) melhorar a governação e a implementação de políticas de inovação.²⁹⁰

Pela Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998), revisada em julho de 2015, os Estados-membros reafirmam a centralidade do emprego nas políticas públicas, de modo a alcançar o desenvolvimento sustentável e econômico da região, a ampliação dos mercados internos e regional e pôr em prática as políticas ativas referentes ao fomento e criação do emprego, a fim de elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais (artigos 21 e 22).

Em seus estudos, Antônio Rodrigues de Freitas Junior²⁹¹ alerta que “[...] hoje não se trata mais apenas de estabelecer padrões de políticas públicas aptas a estabilizar as taxas de desemprego”. Segundo o jurista,²⁹² é necessário situar uma série de políticas públicas ao mesmo tempo para:

[...] [1] preservar os postos de trabalho ainda ativos, [2] induzir a economia – se e onde quer que isso seja possível – à ampliação de novos postos de trabalho, especialmente voltados à incorporação da população jovem, bem como – e talvez nisso resida o desafio mais urgente, para [3] conferir àqueles presentemente desempregados novas oportunidades (seja essas de emprego, de outra forma de ocupação remunerada, ou até mesmo de ocupação não remunerada, que os tornem aptos a partilhar da qualidade de cidadãos).

Nessa concepção, no final de 2015, foi instituído o Programa de Proteção ao Emprego (PPE) (atualmente, denominado de Programa Seguro-Emprego – PSE)²⁹³ no Brasil, com objetivo de: a) possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; b) favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; c) sustentar a demanda agregada durante

²⁹⁰ Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. *Stratégie de l’OCDE pour l’innovation 2015*. Un programme pour l’action publique, p. 2.

²⁹¹ FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do trabalho na era do desemprego*: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação, p. 32.

²⁹² Idem, *ibidem*.

²⁹³ Lei 13.189/2015, com alterações pela Medida Provisória 761/2016.

momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; d) estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e e) fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Sete meses após sua instituição, o Ministério do Trabalho noticiou que o PPE estimulou a celebração de 127 acordos, com 97 empresas, que resultaram na manutenção de 58 mil postos de trabalho.²⁹⁴

3.3 Países europeus e União Europeia

3.3.1 Países integrantes da União Europeia

Pela diversidade cultural, pela peculiaridade dos inúmeros sistemas jurídicos e, ainda, pela força dos sindicatos em alguns países, nos Estados-membros da União Europeia, a questão da implementação das tecnologias e seus “efeitos nocivos” é “disciplinada”, além do direito comunitário, pela legislação local estatal e pela negociação coletiva.

Em vários países, existem leis de proteção aos trabalhadores contra os efeitos perversos das novas tecnologias, as quais preveem a necessidade de discussão com as comissões de fábrica (“comitê de empresa”), com regras que vão desde garantias de retreinamento até estabilidade relativa.²⁹⁵

Ao discorrer sobre a experiência europeia, os reflexos da microeletrônica sobre o trabalho e a atuação sindical, Gonzalo Falabella evidencia que:

²⁹⁴ Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/programa-de-protecao-ao-emprego-mantem-58-mil-postos-de-trabalho>>. Acesso em: 28 dez. 2016.

²⁹⁵ TAUILE, José Ricardo. Perspectiva da automação nas formas de produção no Brasil. *Anais do 1.º Encontro Regional: Impactos da automação sobre o trabalho*, p. 24.

“Dependendo da força que cada parte traz à mesa de negociação sobre as condições de sua introdução, as consequências serão muito diferentes”.²⁹⁶

No âmbito da Europa, a luta sindical para controlar e firmar instrumentos normativos sobre o desenvolvimento e as aplicações das tecnologias (no campo da informática) começou na Suécia e na Noruega.²⁹⁷

No final dos anos 1950, a Suécia assumiu “um papel ainda mais ativo do que antes no desenvolvimento econômico e na promoção da modernização industrial do país, com a participação ativa dos sindicatos”.²⁹⁸

Com a deterioração da situação econômica na segunda metade da década de 1960, os sindicatos buscam novas formas de influenciar o desenvolvimento da sociedade e do setor industrial. Além disso, buscavam defender as conquistas obtidas pelos trabalhadores.²⁹⁹

Os sindicatos suecos, com apoio governamental, conseguiram aprovar duas leis: a Lei de Co-Determinação (também conhecida como lei co-determinação empresa-sindicato) (1977), “pela qual assumem um papel dirigente na política empresarial em todas as suas dimensões, incluindo a introdução de n.t. [novas tecnologias]”;³⁰⁰ e a Lei sob o Fundo de Investimentos, pela qual o setor empresarial é forçado “a reinvestir (seus lucros) ou, alternativamente, contribuir para um Fundo Nacional de Investimentos controlados pelos sindicatos”.³⁰¹

Para a Central Sindical Europeia, a Lei de Co-Determinação alcança todas as questões fundamentais sobre a:

²⁹⁶ FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 175.

²⁹⁷ MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 11-14.

²⁹⁸ FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 177.

²⁹⁹ MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 53.

³⁰⁰ FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 177.

³⁰¹ Idem, *ibidem*.

[...] política empresarial, incluindo aquelas referentes à organização [do trabalho] e à mudança técnica, exige que o empresário inicie a discussão e a negociação destes temas com o sindicato antes que tome qualquer decisão ou se introduza alguma mudança.³⁰²

Com isso, os direitos sindicais incluem o direito de informação, ou seja, “[...] o empresário de prover o sindicato de informações sem que este as peça; as informações devem ser entregues imediatamente, em compreensível; direito a examinar os livros da empresa e qualquer outro documento sobre a sua operação”.³⁰³

O modelo norueguês nasceu a partir de um projeto de pesquisa conduzido por um grupo de pesquisadores universitários, com dirigentes sindicais (“Informática e Organização do Trabalho”) (1968).³⁰⁴ A Noruega, em meados da década de 1970, foi o primeiro país em que os atores sociais celebraram um “acordo nacional sobre a elaboração de dados”.

Posteriormente, a legislação trabalhista (1977) veio a reforçar o sistema de proteção aos trabalhadores, garantindo aos empregados e aos representantes sindicais o direito à informação relativa aos sistemas (e suas alterações) usados para programar e executar o trabalho, o direito à formação (de modo a permitir conhecer tais sistemas) e o direito de participar da planificação e projeção de tais sistemas.

Na Alemanha, a Constituição Act Works (Lei Fundamental da República alemã), com as alterações promovidas em 1972, prevê o dever de o empregador apresentar informações, sob as instalações técnicas, os processos de trabalho e os postos de trabalho (artigo 90), os programas de produção e investimentos, adoção de novos métodos de trabalho (artigo 106) etc.

³⁰² FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 179.

³⁰³ Idem, *ibidem*.

³⁰⁴ “Foi em 1968 que a LO [Confederação dos Trabalhadores] introduziu nos cursos organizados pela escola de formação sindical algumas conferências realizadas por professores universitários sobre temas da informática, sob o título ‘O Sindicato Olha para o Futuro’. Já se compreendia, então, que a informática e os novos sistemas para o planejamento, o controle e a elaboração dos dados teriam forte incidência sobre o trabalho e estruturas organizacionais, como sobre muitos setores da produção e da administração” (MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 43).

Além disso, as empresas com mais de 20 empregados devem fornecer informações detalhadas sobre transformações previstas que possam ter repercussões negativas nos trabalhadores.

José Ricardo Tauile³⁰⁵ afirma que, na Alemanha, não se introduz nenhuma máquina, não se moderniza, “sem um acordo com uma comissão paritária composta por trabalhadores e empresários”.

Assim, a legislação trabalhista passou a dispor sobre o dever de o empregador informar e consultar a comissão de empresa, inclusive em questões relacionadas a projetos de transformação e de modificações das instalações técnicas.³⁰⁶ A Lei alemã sobre organização das empresas atribuiu várias prerrogativas ao comitê de empresa,³⁰⁷ entre elas, o direito de informação, de consulta, de contratação e de cogestão sobre diversos temas, em especial, sobre os processos de racionalização e de transformação tecnológica.³⁰⁸

Apesar disso, na grande maioria dos casos são os contratos coletivos que regulam as condições gerais de mudanças tecnológicas. Em caráter geral, segundo Wolfgang Däubler,³⁰⁹ existem os chamados “acordos de racionalização”, nos quais o empregador se compromete a compensar os prejuízos causados nos salários, a oferecer um posto de trabalho equivalente e a custear treinamentos. Em alguns casos, aumentar o prazo do aviso prévio e a pagar uma indenização compensatória.

Em países como a Bélgica e Dinamarca existem políticas nacionais específicas que exigem negociação, pré-aviso e compensação. Em outros países, no processo de negociação, os interlocutores estabelecem as informações que os empregadores devem apresentar aos sindicatos sobre os efeitos trabalhistas das

³⁰⁵ TAUILE, José Ricardo. Perspectiva da automação nas formas de produção no Brasil. *Anais do 1.º Encontro Regional: Impactos da automação sobre o trabalho*, p. 24.

³⁰⁶ FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 180.

³⁰⁷ “Seus direitos de codeterminação seguem no princípio da enumeração, isto é, ele só pode impedir certas medidas do empregador quando existe um fato legal, caso contrário sua ação se restringe a sugestões e providências semelhantes; a organização de greves é expressamente vedada ao conselho (e na prática só ocorre excepcionalmente)” (DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*, p. 218).

³⁰⁸ MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 86.

³⁰⁹ DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*, p. 218-219.

novas tecnologias, como na Irlanda, Itália, Luxemburgo e Holanda, em que a troca de informações é definida em acordos nacionais ou setoriais.³¹⁰

Na França, com a Lei Auroux (1982), o governo de esquerda introduziu modificações no Código do Trabalho, concedendo aos comitês de empresas³¹¹ direito de informação, de negociação e de utilização de peritos em questões relativas à introdução das novas tecnologias.³¹²

Com a alteração legislativa (Lei Auroux), o comitê de empresa passou a ter dois direitos: a) o direito de ser informado e consultado previamente a cada projeto relevante de produção de novas tecnologias; b) o poder de ser assistido por peritos externos (em alguns casos, pagos pela empresa).

Conhecidas como “atribuições econômicas”, o Código do Trabalho francês vigente garante ao comitê de empresa informações amplas sobre a política da empresa de pesquisa e de desenvolvimento tecnológico.

Segundo Elsa Peskine e Cyril Wolmark,³¹³ o dever de consultar é amplo e abrange, entre outras questões, a organização geral da empresa, a introdução de novas tecnologias, projetos de reestruturação, condições de trabalho e dispensa coletiva de empregados.

As principais atribuições econômicas do comitê de empresa são: direito para obter informações sobre a gestão da empresa e o poder de dar um parecer sobre decisões gerenciais.

No caso de empresas com, pelo menos, 300 empregados, esclarece Antoine Mazeaud:³¹⁴ “A introdução de novas tecnologias pode ter consequências sobre o emprego, qualificações, remuneração e condições de trabalho. O comitê, que deve ser consultado, pode ser assistido por *experts* de uma área de

³¹⁰ PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Trabalho apresentado no Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho Angra dos Reis (RJ), em 28 de maio de 2005. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 20 dez. 2015.

³¹¹ É obrigatório para as empresas com mais de 50 empregados (PESKINE, Elsa; WOLMARK, Cyril. *Droit du Travail*, 6. ed., p. 551).

³¹² MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 11.

³¹³ PESKINE, Elsa; WOLMARK, Cyril. *Droit du Travail*, 6. ed., p. 554.

³¹⁴ MAZEAUD, Antoine. *Droit du Travail*, 7. ed., p. 141.

especialidade técnica”. O juslaboralista ainda lembra que o *expert* é, em princípio, remunerado pela empresa.

Consoante Jean Pélissier, Gilles Auzero e Emmanuel Dockès,³¹⁵ o comitê de empresa deve ser:

[...] consultado antes da introdução de novos métodos de organização do trabalho, antes de qualquer transformação de postos de trabalho resultantes da introdução de novas tecnologias, o comitê é informado e consultado antes de qualquer grande projeto de introdução de novas tecnologias quando elas podem ter consequências para o emprego, qualificações, remuneração, formação ou condições de trabalho.

O Código do Trabalho francês estabelece a negociação em caso de postos de trabalho ameaçados pelos avanços tecnológicos (artigo 2.242-15).

A Constituição da República portuguesa (1976) prevê o direito de os trabalhadores criarem comissões para a defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa (artigo 54.º, 1), e, além disso, as comissões têm o direito, entre outros, de receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade, exercer o controle de gestão nas empresas e de participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante às ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho (artigo 54.º, 5, “a”, “b” e “c”).

Ao analisar o Texto Constitucional, José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira³¹⁶ afirmam que o direito de receber “todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade” é um direito instrumental em relação aos demais direitos da comissão de trabalhadores (gestão, participar do processo de reestruturação etc.) e que esse direito é exercido perante o Estado e o empregador. Assinalam os constitucionalistas portugueses:³¹⁷

³¹⁵ PÉLISSIER, Jean; AUZERO, Gilles; DOCKÉS, Emmanuel. *Droit du Travail*, 26. ed., p. 1193.

³¹⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República portuguesa anotada*, v. 1, p. 721.

³¹⁷ Idem, ibidem.

A fórmula enfática do preceito constitucional (“todas as informações necessárias”) não deixa dúvidas sobre o amplo alcance deste direito, cabendo à CT definir o que têm por necessário e não podendo a empresa recusar as informações pedidas, salvo se elas prejudicarem o funcionamento da empresa. O âmbito das informações é particularmente vasto no caso de controlo de gestão.

Para os constitucionalistas portugueses,³¹⁸ o direito de informação aponta para o “princípio da informação e consulta prévias”. Além disso, é necessário garantir efeito útil à informação, em outras palavras, as informações devem ser prestadas “em tempo adequado e em níveis de organização próprios de forma a possibilitar uma análise e avaliação *a priori* dos efeitos laborais das estratégias empresariais”.

Por sua vez, o direito constitucional ao controlo de gestão não se limita ao mero direito à informação sobre a gestão da empresa, mas sim ao direito de conhecimento prévio sobre as principais decisões e ao direito de a comissão de trabalhadores se pronunciar antes de tais decisões serem adotadas, podendo ir, em alguns casos, até um parecer favorável.³¹⁹

Para Gomes Canotilho e Vital Moreira,³²⁰ o “direito de participação nos processos de reestruturação da empresa” previsto na Constituição da República portuguesa é “apenas uma expressão particular do direito ao controlo de gestão”, de modo a permitir à comissão de trabalhadores participar da organização interna da empresa e da articulação de suas várias unidades produtivas.

³¹⁸ Idem, *ibidem*.

³¹⁹ “XI. O direito ao controlo de gestão (n.º 5/b) não consiste num mero direito à informação sobre a gestão, pois isso seria reduzi-lo ao direito previsto na alínea anterior. O controlo de gestão implica directamente, pelo menos, o direito de conhecimento *prévio* sobre as principais decisões de gestão e o direito de as CT poderem se pronunciar antes de serem tomadas. Esse é o *conteúdo mínimo* do conceito de controlo de gestão; o qual, contudo, pode ir até a exigência de parecer favorável das CT, nos termos que o estatuto da empresa (no caso de empresas públicas), convenção colectiva ou lei geral determinarem (cfr. L n.º 35/2004, arts. 359.º e ss.).

O controlo de gestão também não se confunde com participação no exercício da gestão (*cogestão*, *codeterminação*). O controlo de gestão supõe e implica a *separação* e *contraposição* entre os trabalhadores e os órgãos de gestão da empresa, pressupondo que aqueles não participam nestes nem fazem parte deles (Diferente hipótese é aquela em que os trabalhadores participam, juntamente com outras entidades exteriores à gestão da empresa, em órgãos de fiscalização de sua gestão)” (CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República portuguesa anotada*, v. 1, p. 721-722).

³²⁰ Idem, p. 722.

De modo que:

Por identidade ou maioria de razão, as CT também têm o direito a intervir nas decisões que respeitem ao estatuto externo da empresa (fusões, cisões, integrações, etc.), bem como na sua extinção, quando esta seja um acto voluntário do titular da empresa (de resto, tudo isto decorre directamente do direito ao controlo de gestão).³²¹

No plano infraconstitucional, o Código do Trabalho português disciplina as comissões de trabalhadores, as quais têm direito à informação sobre a organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento.

Entre outras situações, as comissões de trabalhadores têm o direito de participar dos processos de reestruturação da empresa e de procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho (artigo 423.º, 1, “c”, Código do Trabalho).

Além disso, o empregador é obrigado a solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de promover qualquer ato que possa resultar, de modo substancial, a diminuição do número de trabalhadores, o agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho (artigo 425.º, “c”, Código do Trabalho).

Na Espanha, a Lei 10, de 24 de abril de 1997, promulgada pelo Rei Juan Carlos I, disciplina o direito de informação e de consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária.

3.3.2 União Europeia

³²¹ Idem, ibidem.

No sistema europeu, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (CDST) (1989) prevê que a “informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros” (artigo 17).

A informação, a consulta e a participação devem ocorrer em tempo útil, principalmente quando a introdução de inovações tecnológicas nas empresas venha a ter consequências importantes para as condições e a organização do trabalho e por ocasião de processos de dispensa coletiva dos empregados (artigo 18).

Sob o título de Solidariedade, a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) (2007) cuida do direito de informação e de consulta dos trabalhadores na empresa, o direito de negociação e de ação coletiva, o direito de acesso aos serviços de emprego, a proteção em caso de despedimento sem justa causa, as condições de trabalho justas e as equitativas, a proibição do trabalho infantil e a proteção dos jovens no trabalho, a vida familiar e a vida profissional, a segurança social e a assistência social, a proteção da saúde, o acesso a serviços de interesse económico geral, a proteção do ambiente e a defesa dos consumidores (capítulo IV, artigos 27 e seguintes).

A Carta Social Europeia (CSE, revisada em 1996) também garante aos trabalhadores o direito de informação e de consulta na empresa (artigo 21).

Outrossim, a Diretiva 94/45 do Conselho da União Europeia trata da instituição de um conselho de empresa europeu e de um procedimento de informação e de consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

Ao tratar da Diretiva 94/95/CE, Rosario Cristóbal Roncero³²² ressalta que esse diploma normativo está baseado em dois pilares: a) a autonomia do nível dos interlocutores sociais em nível europeu; b) o princípio da subsidiariedade.³²³

³²² RONCERO, Rosario Cristóbal. El Comité de Empresa Europeo en las empresas o grupos de empresas de dimension comunitaria. *Revista del Ministerio do Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 43, p. 158.

Para Federico del Giudice, Federico Mariani e Fausto Izzo,³²⁴ não se trata de um princípio de cogestão entre o empregador e seus empregados, mas de um procedimento obrigatório de consulta em que se busca um “parecer não vinculante”.

Ademais, a Diretiva 2001/14/CE disciplina o direito de informação e de consulta dos trabalhadores da União Europeia. O direito de informação e o de consulta também são previstos na Diretiva 2001/23/CE (relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos), na Diretiva 2001/86/CE (completa o estatuto da sociedade europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores) e na Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia – Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho da União Europeia e da Comissão sobre representação dos trabalhadores).

Por fim, a Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho trata do comitê de empresa europeu e do procedimento de informação³²⁵ e de consulta

³²³ O princípio da subsidiariedade é um dos princípios fundamentais na estrutura da União Europeia, artigo 5.º, 3, do Tratado da União Europeia (TUE) (Tratado de Maastricht, 1992).

“Artigo 5.º

1. A delimitação das competências da União rege-se pelo princípio da atribuição. O exercício das competências da União rege-se pelos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade. [...]

3. Em virtude do princípio da subsidiariedade, nos domínios que não sejam da sua competência exclusiva, a União intervém apenas se e na medida em que os objetivos da ação considerada não possam ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, tanto ao nível central como ao nível regional e local, podendo contudo, devido às dimensões ou aos efeitos da ação considerada, ser mais bem alcançados ao nível da União.

As instituições da União aplicam o princípio da subsidiariedade em conformidade com o Protocolo relativo à aplicação dos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade. Os Parlamentos nacionais velam pela observância do princípio da subsidiariedade de acordo com o processo previsto no referido Protocolo.

³²⁴ GIUDICE, Federico del; MARIANI, Federico; IZZO, Fausto. *Diritto del lavoro*, 17. ed., p. 498.

³²⁵ “Artigo 2.º Definições

1. Para efeito da presente directiva, entende-se por: [...]

f) ‘Informação’, a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo; a informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofundada das suas eventuais incidências e preparem, se for caso disso, as consultas com o órgão competente da empresa de dimensão comunitária ou o grupo de empresas de dimensão comunitária;

g) ‘Consulta’, o estabelecimento de um diálogo e a troca de opiniões entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais

dos trabalhadores em questões transnacionais,³²⁶ em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

3.4 O direito de informação e de consulta aos representantes dos trabalhadores na OIT e na OEA

No âmbito da OIT, o acesso às informações necessárias pelos interlocutores sociais na negociação coletiva de trabalho tem previsão na Recomendação 163 (1981).³²⁷ O direito de os representantes dos trabalhadores serem informados e consultados em caso de dispensa por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos está previsto no artigo 13 da Convenção 158 (1982).³²⁸

apropriado, em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir que os representantes dos trabalhadores formulem uma opinião, com base nas informações facultadas sobre as medidas propostas a que a consulta se refere, sem prejuízo das responsabilidades da gestão, num prazo razoável, a qual pode ser tomada em consideração no âmbito da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária; [...]"

³²⁶ "Artigo 1.º Objecto

1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. [...]"

3. A informação e a consulta dos trabalhadores efectuam-se ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada. Para tal, a competência do conselho de empresa europeu e o alcance do procedimento de informação e de consulta dos trabalhadores regido pela presente directiva limita-se às questões transnacionais.

4. Consideram-se transnacionais as questões que dizem respeito a toda a empresa de dimensão comunitária ou ao grupo de empresas de dimensão comunitária ou, pelo menos, a duas empresas ou estabelecimentos da empresa ou do grupo de empresas situados em dois Estados-Membros diferentes. [...]"

³²⁷ "II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA [...]"

7. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

b) as autoridades públicas devem pôr à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional."

³²⁸ A Convenção 158 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo 68, de 16.09.1992, e promulgada pelo Decreto 1.855, de 10.04.1996). Em novembro de 1996, a Convenção foi

A Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) (1948), com seus Protocolos de Reforma,³²⁹ prevê que os Estados-membros se comprometem a garantir a negociação coletiva entre empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, além de envidar os seus maiores esforços na aplicação de sistemas e processos justos e eficientes de consulta e de colaboração entre os setores da produção, levada em conta a proteção dos interesses de toda a sociedade (artigo 45, “c” e “d”).

3.5 A dispensa coletiva e a necessidade de negociação coletiva

Inspirada na legislação alemã (1951), a OIT tratou da dispensa coletiva na Recomendação 119 (1963). Posteriormente, a Convenção 158 (1982) e a Recomendação 166 (1982) vieram a disciplinar o tema no cenário internacional.

No âmbito da União Europeia, além de o sistema jurídico comunitário dispor sobre o direito de informação e o direito de consulta, a dispensa coletiva possui um regramento específico quando ocorrer a dispensa coletiva de trabalhadores, seja oriunda ou não da implementação tecnológica. A dispensa coletiva é tratada por Diretivas do Conselho da União Europeia (Diretiva 75/129/CEE e Diretiva 92/56/CEE).³³⁰

denunciada na OIT (Decreto 2.100, de 20.12.1996, da Presidência da República).

³²⁹ Reformada pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Buenos Aires”, assinado em 27.02.1967, na Terceira Conferência Interamericana Extraordinária; pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Cartagena das Índias”, assinado em 05.12.1985, no Décimo Quarto período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral; pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Washington”, assinado em 14.12.1992, no Décimo Sexto período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral; e pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Manágua”, assinado em 10.06.1993, no Décimo Nono Período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral.

³³⁰ Diretiva 75/129/CEE, em seu artigo 1.º, estipula os parâmetros de uma “dispensa coletiva”.

“1. Para efeitos da aplicação da presente directiva: a) Entende-se por ‘despedimentos colectivos’ os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efectuada pelos Estados-membros:

- ou, num período de 30 dias:

O Direito português considera “despedimento coletivo” a cessação dos contratos de trabalho promovida pelo empregador, decorrentes de questões econômicas, estruturais ou tecnológicas (artigo 359.º, 1, Código do Trabalho). Nesse contexto, o legislador considera “motivos tecnológicos” as “alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação” (artigo 359.º, 2, “c”, Código do Trabalho).

Nas palavras de Orlando Gomes,³³¹ a “dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”.

Depois de estudar diversos sistemas jurídicos, Nelson Mannrich³³² conceitua a dispensa coletiva como “[...] a ruptura do contrato de trabalho provocada por uma idêntica causa, de natureza objetiva que, durante um determinado período de tempo a ser definido em lei, atinge certo número de trabalhadores”. Para o jurista,³³³ a dispensa coletiva se caracteriza por três elementos que integram seu conceito: causal, numérico e temporal.

No tocante ao elemento causal, “os ordenamentos analisados, ora definem as causas, ora limitam-se a indicá-las. A jurisprudência e a doutrina têm se encarregado de explicitar e ampliar seus contornos”.³³⁴

Sobre o elemento numérico, esclarece Nelson Mannrich³³⁵ que, em geral, os sistemas jurídicos dão ênfase ao elemento numérico, em outras palavras, caracteriza-se “quando atingido determinado número de trabalhadores”.

1. No mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100;

2. No mínimo 10% do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores;

3. No mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

- ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão”.

³³¹ GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação de empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. *Revista LTr*, n. 38, p. 575, 1974.

³³² MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*, p. 521.

³³³ *Idem*, p. 521-523.

³³⁴ *Idem*, p. 521.

O elemento temporal (de caráter acessório) é o lapso temporal no qual as dispensas ocorreram, *v.g.*, adotam-se 30 dias, na Alemanha; 120 dias, na Itália; 90 dias, na Comunidade Europeia; 3 meses, em Portugal.³³⁶

No Brasil, considerando diversos preceitos constitucionais³³⁷ e as Convenções da OIT ratificadas,³³⁸ discute-se judicialmente se a dispensa coletiva deve ser obrigatoriamente objeto de negociação coletiva prévia.³³⁹

Nos casos em que a dispensa coletiva é motivada pelo implemento de novas tecnologias, Arnaldo Süssekind³⁴⁰ sustentava a necessidade de submetê-la a “procedimentos especiais, na tentativa de reduzi-las ao mínimo indispensável, estipular justos critérios e promover a readaptação profissional dos trabalhadores atingidos”.

No âmbito europeu, a Diretiva 92/56/CEE prevê o dever de o empregador consultar, em tempo útil, os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo sobre a possibilidade de evitar ou de reduzir as dispensas coletivas ou ainda sobre as formas de atenuar suas consequências (artigo 2.º, 1 e 2).

³³⁵ *Idem*, *ibidem*.

³³⁶ MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*, p. 524-527.

³³⁷ A dignidade da pessoa humana (art. 1.º, III, Constituição da República Federal do Brasil), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1.º, IV, 6.º e 170, VIII), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5.º, XXIII, e 170, III) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8.º, III e VI).

³³⁸ Convenções da OIT n.º 11, 87, 98, 135, 141 e 151.

³³⁹ TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, ED-RODC 30900-12.2009.5.15.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 04.09.2009.

TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, RO 173-02.2011.5.15.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 31.08.2012.

TST, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, RO 51548-68.2012.5.02.0000, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, j. 12.05.2014.

Em março de 2013, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da controvérsia sobre a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa (Tribunal Pleno, Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 647.651-São Paulo, Relator Ministro Marco Aurélio, julgado em 21.03.2013).

³⁴⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*, p. 279-280.

3.6 A proteção jurídica do emprego e a implementação tecnológica no Brasil

Na primeira metade da década de 1980, a Política Nacional de Informática adotada no Brasil (Lei 7.232/1984) tinha por objetivo a capacitação nacional nas atividades de informática, em proveito do desenvolvimento social, cultural, político, tecnológico e econômico da sociedade, observados vários princípios, entre eles o “estabelecimento de mecanismos e instrumentos para assegurar o equilíbrio entre os ganhos de produtividade e os níveis de emprego na automação dos processos produtivos”.

Em novembro de 1986, os membros da Assembleia Nacional Constituinte foram eleitos com a responsabilidade de elaborar uma nova Constituição Federal.³⁴¹

O Anteprojeto Constitucional, elaborado pela Comissão Provisória de Estudos Constitucionais, e os Anais da Constituinte demonstram que os parlamentares discutiram profundamente a questão tecnológica e seus efeitos na sociedade brasileira.

O artigo 5.º do Anteprojeto Constitucional previa:

Artigo 5.º O Brasil rege-se nas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...]

V – intercâmbio das conquistas tecnológicas, do patrimônio científico e cultural da humanidade.

Ao tratar da Ordem Econômica, a Proposta previa:

Artigo 316. A ordem econômica fundamenta-se na justiça social e no desenvolvimento, devendo assegurar a todos uma existência digna.

Parágrafo único. A ordenação da atividade econômica terá como princípios: [...]

³⁴¹ Do ponto de vista da evolução do jurídico, a constitucionalização dos direitos sociais é um marco fundamental no sistema de proteção do trabalhador. O processo de constitucionalização dos direitos sociais tem como referência a Constituição México (1917) e a Constituição Alemanha (1919).

VIII – o estímulo às tecnologias inovadoras e adequadas ao desenvolvimento nacional; [...]

Entre os direitos dos trabalhadores, os parlamentares sugeriram:

Artigo 343. As normas de proteção aos trabalhadores obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria dos seus benefícios: [...]

IX – uso obrigatório de medidas tecnológicas visando a eliminar ou a reduzir ao mínimo a insalubridade nos locais de trabalho; [...]

No Anteprojeto, capítulo da Ciência e da Tecnologia, a proposta inicial era:

Artigo 404. Cabe ao Estado, sem prejuízo da iniciativa privada, prover o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, na forma da lei, com o estímulo à pesquisa, à disseminação do saber e ao domínio e aproveitamento adequado do patrimônio universal de inovações.

Artigo 405. Competem ao Estado o estímulo e a orientação do desenvolvimento tecnológico, obedecendo aos seguintes princípios: [...]

V – reserva do mercado interno nos casos em que a exija o desenvolvimento econômico e tecnológico.

§ 1.º As empresas que atuem em setores industriais dependentes de processos tecnológicos de contínua atualização são obrigadas a investir em pesquisas, na forma que a lei estabelecer, incorporando-se o conhecimento que delas resulte no patrimônio nacional.

§ 2.º As empresas estatais e de economia mista aplicarão não menos do que cinco por cento dos seus lucros, através de fundo específico, no desenvolvimento da ciência e da tecnologia.

Artigo 406. Os Poderes Públicos utilizarão, preferencialmente, bens e serviços nacionais, na área da informática, observados os critérios legais que assegurem adequação tecnológica e econômica aos objetivos visados.

Durante os debates da Constituinte, foi sugerida outra redação ao preceito constitucional em relação aos trabalhadores. *In verbis*:

Artigo 2.º São assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, e aos servidores públicos, federais, estaduais, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios, os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXI – proibição de trabalho em atividades insalubres ou perigosas, salvo lei ou convenção coletiva que, além dos controles tecnológicos visando a eliminação do risco, promova a redução da jornada e um adicional de remuneração incidente sobre o salário contratual; [...]

No âmbito das Comissões Temáticas, foi apresentada outra proposta de redação para a Constituição Federal: “XXIII – É assegurada a participação das organizações de trabalhadores nos processos decisórios relativos à introdução de normas tecnológicas no processo de produção”.

Posteriormente, uma nova proposta foi sugerida, a qual previa: “XXIII – Participação nas vantagens advindas da modernização tecnológica e da automação”.

De acordo com Arnaldo Süssekind:³⁴² “No projeto da nova Constituição oriundo das Comissões temáticas da Constituinte foi estabelecido: ‘participação dos trabalhadores nas vantagens advindas do processo de automação’”.

Para o jurista brasileiro,³⁴³ a Comissão de Sistematização, com o apoio do Plenário, resolveu:

[...] em boa hora, adotar simplesmente a diretriz segundo a qual a lei deverá prever a proteção dos trabalhadores em face da automação. Proteção que tem em vista o trabalhador considerado *lato sensu*, em abstrato, e não somente os empregados das empresas que evoluem para a automação. As vantagens que a estes puderem ser concedidas deverão ser objeto, principalmente, de acordos coletivos de trabalho.

Depois de inúmeros debates pelo Congresso Nacional, o Texto Constitucional aprovado prevê a “proteção em face da automação, na forma da lei” (artigo 7.º, XXVII).³⁴⁴

³⁴² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*, p. 279.

³⁴³ Idem, *ibidem*.

Ao analisar o preceito constitucional, Amauri Mascaro Nascimento³⁴⁵ afirma que o Texto não é autoaplicável, contudo ressalta que duas ideias centrais não podem ser afastadas: a) “a participação dos trabalhadores nos proveitos da automação”; b) “a defesa do emprego contra o fantasma da redução de vagas, resultantes da automação”.

Sem dúvida nenhuma, a proteção constitucional do trabalho diante do avanço tecnológico³⁴⁶ é complexa, pois também existe o outro lado da questão. O sistema jurídico trabalhista não pode inviabilizar ou mesmo desestimular o avanço tecnológico nas empresas, sob pena de ficarmos à margem do processo de revolução tecnológica e nos tornarmos um país dependente tecnologicamente das grandes potências³⁴⁷ (“colonização tecnológica”).

Importante destacar que, no âmbito constitucional, é dever do Estado promover e incentivar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológica.³⁴⁸

³⁴⁴ “Artigo 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”

³⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*, p. 143.

³⁴⁶ “Destaca-se ainda que a interpretação deve ser extensiva à aplicação de qualquer tecnologia no ambiente de trabalho, e não somente à automação, primeiro, em razão da relação extrínseca que possuem; segundo, porque no momento da elaboração da Constituição de 1988 a palavra automação designava a preocupação no ambiente do trabalho, pois sequer existiam outros termos tecnológicos; e terceiro, porque a norma constitucional deve estar atrelada à evolução, sob pena de se tornar apenas um pedaço de papel” (DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus automação: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da tecnoética*, p. 67).

³⁴⁷ “[...] qualquer dispositivo que venha a desestimular a modernização tecnológica dificultaria nossa inserção (ou consolidação) no mercado internacional. Julgamos, *data venia*, que não foi essa a intenção do legislador, mas a de proteger os trabalhadores contra as consequências deste processo, principalmente no que se refere ao desemprego” (SILVA, Elias Norberto da. *A automação e os trabalhadores*, p. 76).

³⁴⁸ O desenvolvimento tecnológico na Constituição Federal é tratado nos artigos 218 e 219-A e 291-B, com a redação da Emenda Constitucional 85, de 26.02.2015.

Prevê o Texto Constitucional: “Artigo 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação.

§ 1.º A pesquisa científica básica e tecnológica receberá tratamento prioritário do Estado, tendo em vista o bem público e o progresso da ciência, tecnologia e inovação.

§ 2.º A pesquisa tecnológica voltar-se-á preponderantemente para a solução dos problemas brasileiros e para o desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional.

§ 3.º O Estado apoiará a formação de recursos humanos nas áreas de ciência, pesquisa, tecnologia e inovação, inclusive por meio do apoio às atividades de extensão tecnológica, e concederá aos que delas se ocupem meios e condições especiais de trabalho.

§ 4.º A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho. [...]

A Lei 10.973/2004, com as alterações da Lei 13.243/2016, prevê medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, visando à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional do País. Tais medidas deverão observar os seguintes princípios: a) promoção das atividades científicas e tecnológicas como estratégias para o desenvolvimento econômico e social; b) promoção e continuidade dos processos de desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, assegurados os recursos humanos, econômicos e financeiros para tal finalidade; c) redução das desigualdades regionais; d) descentralização das atividades de ciência, tecnologia e inovação em cada esfera de governo, com desconcentração em cada ente federado; e) promoção da cooperação e interação entre os entes públicos, entre os setores público e privado e entre empresas; f) estímulo à atividade de inovação nas Instituições Científica, Tecnológica e de Inovação (ICTs) e nas empresas, inclusive para a atração, a constituição e a instalação de centros de pesquisa, desenvolvimento e inovação e de parques e polos tecnológicos no País; g) promoção da competitividade empresarial nos mercados nacional e internacional; h) incentivo à constituição de ambientes favoráveis à inovação e às atividades de transferência de tecnologia; i) promoção e continuidade dos processos de formação e capacitação científica e tecnológica; j) fortalecimento das capacidades operacional, científica, tecnológica e administrativa das ICTs; k) atratividade dos instrumentos de fomento e de crédito, bem como sua permanente atualização e aperfeiçoamento; l) simplificação de procedimentos para gestão de projetos de ciência, tecnologia e inovação e adoção de controle por resultados em sua avaliação; m) utilização do poder de compra do Estado para fomento à inovação; n) apoio, incentivo e integração dos inventores independentes às atividades das ICTs e ao sistema produtivo.

Nessas quase três décadas de vigência da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, a proteção constitucional dos empregados (artigo

Artigo 219. O mercado interno integra o patrimônio nacional e será incentivado de modo a viabilizar o desenvolvimento cultural e socioeconômico, o bem-estar da população e a autonomia tecnológica do País, nos termos de lei federal. [...]"

7.º, XXVII) não chegou a ser regulamentada, em que pese a apresentação de vários projetos de lei (PL).³⁴⁹

O primeiro PL foi do Deputado Federal Daso Coimbra (do PMDB/RJ) (1988), o qual previa uma indenização compensatória aos trabalhadores que fossem dispensados em virtude da automação.³⁵⁰

A proposta do Deputado Federal José Camargo (do PFL/SP) (Projeto de Lei 2.010/1989) também estipulava uma compensação financeira de modo a manter o poder aquisitivo do trabalhador.³⁵¹

Além desses, existiram várias propostas legislativas: a) o PL 2.151/1989, da Deputada Federal Cristina Tavares (do PSDB/PE), prevendo um ano de carência para dispensa de empregados a partir do anúncio de reestruturações decorrentes da automação, um programa de reciclagem profissional e a redução de jornada; b) o PL 2.867/1989, do Deputado Costa Ferreira (do PFL/MA), estipulando uma multa para a empresa pelo descumprimento de indenizar em dobro o trabalhador despedido em face da automação; c) o PL 4.195/1989, do Deputado Nelton Friedrich (do PSDB/PR), criava a obrigatoriedade de acordo homologado pela Justiça do Trabalho entre entidades de empregadores para implementação de mudanças administrativas decorrentes da automação, limitada a 20% da capacidade produtiva da empresa e reaproveitamento de pessoa em outros setores da empresa; d) o PL 4.691/1999, do Deputado Gandhi Jamil (do PFL/MT), o qual proibia a demissão, com a realocação de trabalhadores em outros setores da empresa mediante treinamento de 90 dias e, na impossibilidade, aposentadoria proporcional ao tempo de serviços do trabalhador.

³⁴⁹ ESTEVES, Alan da Silva. *Proteção do trabalhador em face da automação: eficácia jurídica e social do inciso XXVII do art. 7.º da Constituição brasileira*, p. 64-65.

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus automação: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da tecnoética*, p. 173-177.

³⁵⁰ Artigo 1.º Os trabalhadores dispensados em virtude da automação de setores da empresa farão jus à percepção, em dobro, de indenização trabalhista respectiva.

³⁵¹ Artigo 1.º Ao empregado despedido como decorrência de qualquer processo de automação aplicado pela empresa vencerá, além do seguro-desemprego, uma complementação que restaure seu poder aquisitivo da sua paga salarial, financiada, em partes iguais, pelo Governo da União, pelo Instituto da Previdência e pelo empregador.

Parágrafo único. A contribuição, para a composição do fundo, pago enquanto o trabalhador estiver desempregado, poderá ser mensalmente depositada com garantia contra a desvalorização e juros de meio por cento ao mês.

Entre os vários projetos de leis, dois deles tiveram maior amplitude e destaque. São eles: a) PL 2.902/1992 – de autoria do Senador Fernando Henrique Cardoso (do PSDB/SP), foi proposto em maio/1992 e arquivado em junho/2009; b) PLC 208/2004 – de autoria do Deputado Federal Eduardo Valverde (do PT/RO), apresentado em julho/2004 e arquivado em janeiro/2011.

Outras propostas legislativas foram apensadas ao PL 2.902/1992, do Senador Fernando Henrique Cardoso. São eles: a) o PL 325/1999, do Deputado Federal Nelson Proença (do PMDB/RS), que obriga as empresas que desejam implantar sistema de automação a comunicar o fato ao sindicato da categoria, encaminhando especificação do sistema pretendido e formando comissão paritária para estudar o remanejamento dos empregados. Estabelece ainda que o empregado dispensado em virtude de automação fará jus ao dobro da indenização trabalhista; o PL 354/1991, do Deputado Federal Carlos Cardinal (do PDT/SC), que veda a demissão de trabalhadores em virtude da automação, determinando o remanejamento e treinamento destes ou sua compulsória aposentadoria proporcional; o PL 790/1991, Deputado Federal José dos Santos Freire Junior (do PMDB/TO), indenização em dobro de empregados dispensados por efeito da automação; o PL 2.313/1991, que prevê a indenização em dobro de empregados dispensados por efeito da automação; o PL 3.053/1997, do Deputado Federal Milton Mendes (do PT/SC), oferece disposições similares às da proposição principal; o PL 34/1999, do Deputado Federal Paulo Rocha (do PT/PA), oferece disposições similares às da proposição principal, obrigando as empresas que pretendam adotar programas de automação da produção a criar comissões paritárias; o PL 1.366/1999, do Deputado Federal Paulo Paim (do PT/RS), oferece incentivo fiscal de depreciação acelerada de ativos para as empresas que implantarem sistemas de automação sem incorrer em demissões; o PL 2.611/2000 – do Deputado Federal José dos Santos Freire Junior (do PMDB/TO) que determina a negociação com o sindicato nos casos em que as demissões por motivo de automação ultrapassarem 10% do total de empregados da empresa.

O PL 2.902/1992, do Senador Fernando Henrique Cardoso, previa:

Artigo 1.º A empresa que adotar programa de automação de sua produção fica obrigada a criar uma Comissão Paritária com o objetivo de negociar medidas que visem a redução dos efeitos negativos que poderá acarretar ao emprego.

§ 1.º As medidas negociadas visam ao reaproveitamento dos empregados envolvidos, através de processos de readaptação, capacitação para as novas funções e treinamento.

§ 2.º Na hipótese de somente parte dos empregados ser reaproveitada na empresa, os remanescentes devem ser encaminhados aos Centros criados nos termos do art. 2.º desta Lei.

§ 3.º Os empregados mais idosos terão sempre precedência no processo de reaproveitamento e realocação.

Art. 2.º Os sindicatos das categorias econômica e profissional, mediante convenção coletiva de trabalho em comum acordo, manterão Centrais Coletivas de Reciclagem e Recolocação de Mão de Obra, com vistas a acelerar os mecanismos de emprego compensatório e facilitar a reabsorção da mão de obra dispensada pela empresa que automatizar-se, criando serviços próprios de realocação da mão de obra ou utilizando o Sistema Nacional de Emprego do Ministério do Trabalho e da Administração Federal.

Artigo 3.º O Governo Federal, através do Ministério do Trabalho e da Administração Federal e da secretaria de Ciência e Tecnologia da Presidência da República, deverá incentivar a criação de centros de pesquisas e comissões interdisciplinares de estudos, a fim de orientar os processos de reciclagem de mão de obra, decorrentes da modernização, informatização e automação das empresas.

Artigo 4.º O Governo Federal e os Governos Estaduais e os Governos Municipais deverão implantar, nos currículos dos 1.º e 2.º graus de ensino regular, seguindo cronograma estabelecido em seus planos de educação, disciplinas que instruem os estudantes sobre os avanços da computação e informática e sua aplicação na vida produtiva do país.

Artigo 5.º É considerada sem justa causa, para fins trabalhistas, a dispensa do empregado decorrente da introdução de equipamentos de automação no processo produtivo.

Artigo 6.º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Artigo 7.º Revogam-se as disposições em contrário.

O PLC 208/2004, do Deputado Federal Eduardo Valverde, previa:

Artigo 1.º Compreende-se por reestruturação produtiva empresarial, qualquer processo de inovação que automatize total ou parcial do trabalho, ou modernize o modelo produtivo ou inove tecnologicamente, gerando aumento de produtividade no trabalho.

§ 1.º Entende-se por automatização qualquer alteração do método de trabalho que se vale de reduzida ou nenhuma interferência humana no controle e supervisão do processo de trabalho.

§ 2.º Entende-se como novo modelo produtivo, o método de organização do trabalho que modifique o arranjo produtivo anterior, com ou sem investimento em tecnologia.

§ 3.º Entende-se como inovação tecnológica, a introdução de novas máquinas e equipamentos no processo produtivo, alterando as condições de trabalho anterior.

Artigo 2.º Se a reestruturação produtiva provocar transformações significativas nas condições de trabalho fica obrigada a ajustar com o sindicato profissional majoritário, ou na falta deste, com comissão de empregados, medidas compensatórias e preventivas, visando sanar os possíveis efeitos negativos das medidas nas condições de trabalho, no meio ambiente de trabalho, na redução e ou na eliminação de postos de trabalho e nos salários.

Artigo 3.º Quando a reestruturação do trabalho indicar potencialidade de ocasionar alterações significativas no meio ambiente de trabalho, a empresa com mais de 50 empregados se obriga a comunicar à CIPA e ao sindicato profissional, as novas condições de trabalho e a tomar as providências recomendadas por elas antes de iniciar as operações. Participação das organizações de trabalhadores na formulação de políticas públicas relativas à introdução de novas tecnologias.

Artigo 4.º Dentre as medidas preventivas a serem ajustadas com o sindicato profissional, a empresa com mais de 50 empregados se obriga:

- a) requalificar profissionalmente os empregados passíveis de serem atingidos pela reestruturação produtiva;
- b) assistir psicologicamente os empregados prejudicados;
- c) reaproveitar os empregados afetados, quando possível, nos novos cargos e funções criadas pela automatização ou pelo novo método produtivo sempre que importar em redução ou eliminação de postos de trabalho.

Artigo 5.º Nas empresas com mais de 100 empregados é obrigatório:

- a) manter durante 12 meses os empregados dispensados, com o equivalente a 2/3 dos salários pagos.

b) o incremento na folha salarial dos empregados remanescentes de 1/3 dos salários economizados com a redução ou a eliminação dos postos de trabalho.

c) a proibição do uso de horas extras, ressalvando-se os casos de situações não previsíveis.

Artigo 6.º Fica proibido o uso de meios magnéticos, mecânicos ou eletrônicos e outros que venham a substituir o posto de trabalho do cobrador de passagens em ônibus coletivos urbanos nos municípios.

Artigo 7.º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Artigo 8.º Revogam-se as disposições em contrário.

3.7 A atuação do Ministério Público e da Defensoria Pública na defesa dos interesses dos empregados: por mandado de injunção coletivo

Em que pese nosso objetivo ser a discussão sobre a proteção do emprego contra as inovações tecnológicas pela negociação coletiva de trabalho, não se podem deixar de tecer algumas considerações sobre a possibilidade de atuação do Ministério Público e da Defensoria Pública na proteção do empregado,³⁵² pela via do mandado de injunção coletivo.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, além de reconfigurar juridicamente o Ministério Público,³⁵³ incumbiu-lhe a defesa da

³⁵² “Nisso se acha a justificativa das *funções essenciais à Justiça*, compostas por todas aquelas atividades profissionais, públicas ou privadas, sem as quais o Poder Judiciário não pode funcionar ou funcionará muito mal. [...]” (SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*, 2. ed., p. 593).

“Há três funções essenciais à justiça exercidas por órgãos previstos pela Constituição Federal, não integrantes do Poder Judiciário, mas que atuam perante este: o Ministério Público (art. 127), a Advocacia-Geral da União (art. 131) e a Advocacia e Defensoria Pública (art. 133), com atribuições não coincidentes” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*, 21. ed., p. 179).

³⁵³ “Podemos observar que, em face de todas as articulações havidas nos debates por ocasião da formação das comissões que produziram o texto constitucional de 1988, o aspecto mais importante relaciona-se à desvinculação do Ministério Público dos demais Poderes do Estado, tendo sido inserido no capítulo específico ‘funções essenciais à justiça’, cabendo-lhe a defesa da sociedade. [...]”

Dessa forma, o Ministério Público apresenta-se, no texto constitucional, com características próprias de quase Poder Estatal, em face de sua não subordinação aos demais poderes, da independência funcional, orçamentária e das prerrogativas idênticas aos magistrados

ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127).³⁵⁴ Atualmente, o Ministério Público é composto pelo Ministério Público dos Estados e pelo Ministério da União, sendo este último integrado pelo Ministério Público Federal, pelo Ministério Público do Trabalho, pelo Ministério Público Militar e pelo Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios.

No Texto Constitucional, a Defensoria Pública é instituição essencial à função jurisdicional do Estado,³⁵⁵ com a incumbência de prestar orientação jurídica, promover os direitos humanos e a defesa dos necessitados,³⁵⁶ no âmbito judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos (artigos 5.º, LXXIV, e 134 da Constituição da República Federativa). A Instituição da Defensoria Pública é composta pela Defensoria Pública da União, pela Defensoria Pública do Distrito Federal e dos Territórios e pelas Defensorias Públicas dos Estados.

A Lei Complementar 75/1993, conhecida como Lei Orgânica do Ministério Público da União (LOMPU),³⁵⁷ dispõe sobre as suas funções institucionais do Ministério Público, entre elas a impetração de mandado de injunção (artigo 6.º, VIII). Ao dispor sobre as atribuições específicas do Ministério Público do Trabalho, a Lei Complementar 75 incumbiu-lhe de promover mandado de injunção nas questões de competência da Justiça do Trabalho (artigo 83, X).

Por sua vez, a Lei Complementar 80/1994³⁵⁸ prevê, entre as funções institucionais da Defensoria Pública, a possibilidade de impetrar mandado de injunção em defesa das funções institucionais e prerrogativas de seus órgãos de execução (artigo 4.º, XI).

que lhe foram atribuídas pela CF/88 e reforçadas pela Lei Complementar n.º 75/93” (SANTOS, Enoque Ribeiro. *Processo coletivo do trabalho: tutela do dano moral coletivo trabalhista*, p. 27).

³⁵⁴ “Não há dúvida de que o Ministério Público desempenha importante papel de defesa da Constituição e de fiscal da lei” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*, 33. ed., p. 145).

³⁵⁵ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*, 31. ed., p. 275.

³⁵⁶ Ao tratarem das questões relacionadas ao acesso da justiça, Mauro Cappelletti e Bryant Garth defendem a existência de três ondas de acesso: a) assistência judiciária para os pobres; b) representação dos interesses difusos; c) do acesso à representação em juízo a uma concepção mais ampla de acesso à justiça. Na primeira onda (assistência judiciária para os pobres), os juristas apontam a necessidade da figura do advogado remunerado pelos cofres públicos encarregados de promover o interesse “das pessoas pobres” (CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça*, p. 12-18).

³⁵⁷ Também há a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público (Lei 8.625/1993).

³⁵⁸ Organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados, e dá outras providências.

Em harmonia com o sistema processual existente, a Lei 13.300/2016 disciplinou o processo e o julgamento dos mandados de injunção individual e coletivo. Anteriormente à referida lei, a jurisprudência já havia consolidado o entendimento de que o remédio constitucional pode ser ajuizado por qualquer pessoa ou mesmo associação de classe legalmente constituída, inclusive os sindicatos de trabalhadores e empregadores.³⁵⁹ Com a Lei 13.300, estão legitimados para o mandado de injunção coletivo o Ministério Público, a Defensoria Pública, a organização sindical, a entidade de classe ou a associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, além dos partidos políticos com representação no Congresso Nacional.³⁶⁰

Como remédio constitucional, o mandado de injunção tem razão de existir, pois, “[...] ao longo do tempo, alguns direitos e liberdades conferidos pela Constituição deixaram de efetivar-se em razão da falta de norma regulamentadora que os implemente”.³⁶¹

Por conseguinte, o legislador constitucional cunhou o mandado de injunção para os casos em que falta de norma regulamentadora impeça o exercício de

³⁵⁹ “A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal admite legitimidade ativa *ad causam* aos sindicatos para a instauração, em favor de seus membros ou associados, do mandado de injunção coletivo” (Mandado de Injunção 102, Relator designado para o acórdão Ministro Carlos Velloso, julgado em 12.02.1998).

“Entidades sindicais dispõem de legitimidade ativa para a impetração do mandado de injunção coletivo, que constitui instrumento de atuação processual destinado a viabilizar, em favor dos integrantes das categorias que essas instituições representam, o exercício de liberdades, prerrogativas e direitos assegurados pelo ordenamento constitucional” (Mandado de Injunção 472, Relator Ministro Celso de Mello, julgado em 06.09.1995). No mesmo sentido: Mandado de Injunção 361, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, julgado em 08.04.1994.

³⁶⁰ Artigo 12, Lei 13.300/2016 – “O mandado de injunção coletivo pode ser promovido:

I – pelo Ministério Público, quando a tutela requerida for especialmente relevante para a defesa da ordem jurídica, do regime democrático ou dos interesses sociais ou individuais indisponíveis;

II – por partido político com representação no Congresso Nacional, para assegurar o exercício de direitos, liberdades e prerrogativas de seus integrantes ou relacionados com a finalidade partidária;

III – por organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos 1 (um) ano, para assegurar o exercício de direitos, liberdades e prerrogativas em favor da totalidade ou de parte de seus membros ou associados, na forma de seus estatutos e desde que pertinentes a suas finalidades, dispensada, para tanto, autorização especial;

IV – pela Defensoria Pública, quando a tutela requerida for especialmente relevante para a promoção dos direitos humanos e a defesa dos direitos individuais e coletivos dos necessitados, na forma do inciso LXXIV do art. 5.º da Constituição Federal.

Parágrafo único. Os direitos, as liberdades e as prerrogativas protegidos por mandado de injunção coletivo são os pertencentes, indistintamente, a uma coletividade indeterminada de pessoas ou determinada por grupo, classe ou categoria.”

³⁶¹ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*, 31. ed., p. 319.

direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania (artigo 5.º, LXXI).

As normas constitucionais que autorizam a via judicial do mandado de injunção se assemelham às da ação direta de inconstitucionalidade por omissão e as omissões relativas às normas constitucionais de eficácia limitada de princípio institutivo de caráter impositivo e das normas programáticas vinculadas ao princípio da legalidade (lacuna na estrutura normativa).³⁶²

Pela expressão “direitos e liberdades constitucionais”, segundo Celso Ribeiro Bastos,³⁶³ quis o constituinte “[...] consagrar não só os direitos e deveres individuais, mas para incluir debaixo do mesmo título ‘Dos direitos e garantias fundamentais’ os coletivos e os sociais”.

No plano dos direitos sociais, José Afonso da Silva³⁶⁴ afirma que a Constituição ampliou as hipóteses de proteção dos trabalhadores e considera, entre outras:

[...] importante a inovação do inciso XXVII, que prevê a “proteção em face da automação, na forma da lei”; embora dependendo de lei, essas normas criam condições de defesa do trabalhador diante do grande avanço da tecnologia, que o ameaça, pela substituição da mão de obra humana pela de robôs, com vantagens para empresários e desvantagens para a classe trabalhadora; o texto possibilitará a repartição das vantagens entre aqueles e estes; [...]

Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco assinalam que “algumas normas constantes do catálogo de direitos previstos no art. 7.º indicam que o constituinte pretendeu explicitar, em verdade, um dever geral de proteção por parte do legislador (*Schutzpflicht*)”.³⁶⁵ De acordo com esses juristas, integram esse rol de direitos “a proteção [do trabalho] em face da automação, [...]” (artigo 7.º, XXVII, Constituição Federal da República Federativa do Brasil).

³⁶² MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*, 28. ed., p. 180.

³⁶³ BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*, 22. ed., p. 366.

³⁶⁴ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, 32. ed., p. 295-296.

³⁶⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*, 8. ed., p. 621.

Para Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco,³⁶⁶ não se trata de um direito subjetivo em face do empregador, mas “[...] de deveres de proteção que devem ser satisfeitos e implementados pelo legislador e pela Administração. É possível que tais deveres estejam a reclamar, continuamente, a edição e atualização de normas de organização e procedimento”.

Instado a se manifestar, durante os primeiros anos de vigência da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o Supremo Tribunal Federal (STF) adotou uma posição tímida no julgamento dos mandados de injunção (não concretista).³⁶⁷ Somente após duas décadas de vigência do Texto Constitucional o STF passou a adotar uma posição de “ativismo judicial”, conhecida como posição concretista, tanto individual quanto geral (efeito *erga omnes*).³⁶⁸

Com isso, de forma semelhante às outras situações em que o exercício de direitos sociais era obstado por ausência de regulamentação em que foram ajuizados mandado de injunção, como no caso da greve dos servidores públicos, aposentadoria especial em atividade insalubre³⁶⁹ e aviso prévio proporcional,³⁷⁰ não há dúvida sobre a possibilidade de sua utilização também para se conseguir judicialmente a regulamentação do artigo 7.º, XXVII, do Texto Constitucional.

³⁶⁶ Idem, *ibidem*.

³⁶⁷ Pela posição não concretista, a decisão do mandado de injunção tem natureza declaratória, ao reconhecer a omissão, e natureza mandamental, ao cientificar o órgão ou a autoridade competente para a edição da norma regulamentadora.

³⁶⁸ Apenas no segundo semestre de 2007, o STF, no julgamento dos Mandados de Injunção 708/DF e 670/ES (Relator designado Ministro Gilmar Mendes), considerando a omissão legislativa em regulamentar a previsão constitucional do direito de greve dos servidores públicos e a evolução do tema em sua jurisprudência, acabou por rever seu entendimento anterior e a regulamentar o exercício do direito de greve.

³⁶⁹ STF, Tribunal Pleno, MI 721-DF, Relator Ministro Marco Aurélio, julgado em 30.11.2007.

³⁷⁰ SFT, Tribunal Pleno, MI 943-DF, Relator Ministro Gilmar Mendes, julgado em 06.02.2013.

3.8 Importantes instrumentos e cláusulas normativas existentes nos países europeus e no Brasil

3.8.1 Instrumentos e cláusulas normativas existentes nos países europeus

Em pesquisa aos instrumentos normativos celebrados pelas entidades sindicais nos países europeus, encontramos diversas cláusulas que tratam da implementação tecnológica e da proteção do emprego.

O acordo coletivo de trabalho celebrado, no âmbito de todo o setor bancário português³⁷¹ em 2010, com alterações em 2012, prevê a proteção dos trabalhadores frente aos avanços tecnológicos nos seguintes termos:

Cláusula 25.^a Obrigatoriedade de colocação noutras funções.

1. Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo Grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos Grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos Grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.
2. O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

Cláusula 32.^a Novas tecnologias.

1. As Instituições deverão adoptar gradualmente as novas tecnologias, por forma a garantir o aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços.
2. As Instituições providenciarão para que a instalação de novos equipamentos e a adaptação dos espaços em que vão ser implantados seja feita de forma a contribuir para a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.
3. As condições de prestação de trabalho com carácter intensivo e permanente, em *écrans* de visualização, deverão obedecer às

³⁷¹ Instituições de Crédito e as Sociedades Financeiras, Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, representados pela outorgante Federação do Sector Financeiro (Febase).

especificações ergonómicas estabelecidas pelas entidades competentes.

4. As Instituições deverão adoptar gradualmente procedimentos e normas técnicas que objectivem e especifiquem as condições de trabalho com os novos equipamentos, de modo a respeitar os objectivos enunciados no n.º 2.

5. As Instituições deverão promover acções de formação e reciclagem dos trabalhadores de forma a permitirem o adequado aproveitamento dos recursos humanos existentes.

O contrato coletivo de trabalho celebrado por importantes entidades sindicais italianas do setor bancário³⁷² (2012) disciplina a proteção do trabalho tendo em vista os avanços tecnológicos. *In verbis*:

Artigo 17. Reestruturação e/ou reorganizações – Negócios Transferências.

1. Em caso de reestruturação e/ou reorganização significativa (embora derivado de inovações tecnológicas) a informação e consulta são posteriores à decisão.

2. A informação escrita deve incluir as razões para a reestruturação prevista e/ou reorganização, os legais, económicas e sociais para os funcionários/trabalhadores, quaisquer medidas contra eles.

3. O impacto sobre as efetivas condições nos casos acima de trabalho são objeto de processo de negociação apropriada antes da implementação operacional. As suas reuniões realizar-se entre as empresas e organizações sindicais;

4. A primeira fase desse procedimento, salvo acordo em contrário entre as Partes, realizada na sede da empresa e deve ser esgotada dentro de 15 dias, na sequência das divulgações no primeiro parágrafo.

5. Se nessa reunião não chegou a um acordo dá origem a novas rodadas de negociações que devem ser esgotadas dentro dos próximos 30 dias, após o que a empresa pode implementar as medidas aprovadas, as preocupações de pessoal. Nas reuniões anteriores da empresa, as organizações sindicais podem ser

³⁷² La Delegazione per le trattative costituita nell'ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di Associazione Bancaria Italiana (ABI); L'Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività similari e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate (Dircredito-FD); la Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi); la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (Fiba-Cisl); la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil); la Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni (Sinfub); la Ugl Credito; la Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni (Uilca).

assistido por um membro da estrutura nacional ou regional competente e a Companhia poderá ser assistida pela ABI.

6. Nestas circunstâncias, no entanto, a transferência de negócios (como fusões, concentrações e *spin-off*) é requerida por lei, independentemente do número de trabalhadores das empresas em causa.

7. No caso de venda do controle acionário, o cedente e o cessionário, bem como o que foi vendido após a mesma atribuição, devem informar imediatamente as organizações sindicais e verificando com eles se existem efeitos sobre as condições de trabalho do pessoal, para os efeitos do procedimento referido no n.º 1.

8. Durante os procedimentos referidos no presente artigo, as partes devem abster-se de qualquer iniciativa unilateral e qualquer ação direta.

Artigo 72 – Qualificação. [...]

11. Em casos de inovações tecnológicas ou reestruturação societária significativa envolvendo mudanças substanciais no desempenho do desempenho de trabalho de grandes grupos de pessoas, empresas organizam – usando as quantidades a que este artigo – reciclagem de pessoal para esta finalidade também.

O contrato coletivo nacional celebrado pela Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (Filt-Cgil Nazionale) (1976, com suas diversas alterações até 2013), com o objetivo de modernizar o sistema de relações industriais, prevê a troca de informações entre os interlocutores sociais:

PARTE I DO SISTEMA DE RELAÇÕES LABORAIS E DIREITOS SINDICAIS

Capítulo 1 Dos sistemas de relações industriais

Artigo 1.º Relações industriais. [...]

5. A fase de informação se articula nos seguintes termos: [...]

A) Fase de informação nacional: [...]

B) Fase de informações das empresas:

Anualmente e, em geral, até o primeiro trimestre, as empresas com pelo menos 25 funcionários fornecerão aos sindicatos pactuaram a convenção coletiva nacional ou reconhecida pela empresa, um informativo relativa a:

– projeções de perspectivas de produção, os programas de investimento, o desenvolvimento e inserção de novas tecnologias e os consequentes impactos sobre a organização do trabalho;

- tendências de emprego relacionadas com: fluxos de caixa de entrada e saída, especificando os diferentes tipos de contratos utilizados e aqueles que a empresa considera a serem utilizados durante o ano, o emprego dos jovens, tendências de emprego das mulheres, iniciativas e formação e/ou qualificação profissional;
- as questões de emprego relacionadas com as necessidades de reestruturação produtiva e de inovação tecnológica; [...]

O contrato coletivo de abrangência nacional da indústria italiana Cineaudiovisiva³⁷³ (2005) prevê o dever de informar aos sindicatos de trabalhadores as implementações de novos processos mecânicos ou sistemas de produção ou a reorganização do trabalho que reflitam nos níveis de emprego e na qualificação profissional. *In verbis*:

Artigo 65. As inovações tecnológicas

No caso de implementação de novos processos mecânicos ou sistemas de produção ou a reorganização do trabalho que surgem em questões de negócios com os níveis de emprego e qualificação profissional, as empresas antes da entrada em serviço de tais processos e sistemas, através da ANICA, eles vão dar aviso atempado aos sindicatos territoriais da categoria de trabalhadores, a fim de examinar a situação resultante de tais inovações.

As reuniões serão realizadas na associação com a participação de partes interessadas.

A administração da empresa e R.S.U. assistido por suas organizações locais examinarão os programas que preveem a introdução de novas tecnologias ou a reorganização do trabalho, que dão origem a problemas significativos da Companhia relativas ao mercado de trabalho, a requalificação de pessoal, a alteração do processo produtivo.

³⁷³ Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche e Audiovisive (L'ANICA); Unione Nazionale Industrie Tecniche Cineaudiovisive (L'UNITEC); Unione Nazionale Produttori Film (L'UNPF); Unione Nazionale Distributori Film (L'UNIDIM); Unione Nazionale Industrie Cinetelevisive Specializzate (L'UNICS.).

3.8.2 Instrumentos e cláusulas normativas celebrados no Brasil

No Brasil, alguns interlocutores sociais procuraram discutir o problema e passaram a disciplinar a participação e a proteção dos trabalhadores nos processos de implementação tecnológica em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho.

Ricardo Toledo Nader³⁷⁴ relata várias outras tentativas sindicais de negociação de cláusulas protetivas que foram recusadas pelas empresas no período de 1983 a 1985, como o caso dos jornalistas de São Paulo e região, metalúrgicos de São Paulo, Osasco e Guarulhos, metalúrgicos de São Bernardo, Diadema, Santo André, São José dos Campos, Sorocaba e Campinas.

A primeira reivindicação sindical de que se tem notícia no Brasil ocorreu em 1982, pelo Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de Minas Gerais (SINTEL). Em decorrência dessa reivindicação, constou do acordo coletivo firmado com a empresa de Telecomunicações de Minas Gerais (TELEMIG) (1982):

[A empresa de Telecomunicações de Minas Gerais se compromete] após readaptado dar prioridade ao aproveitamento do empregado afastado pelas desativação de atividades ou órgãos de trabalho e desde que as condições técnicas e econômicas-financeiras da empresa o permitam.³⁷⁵

Nos anos seguintes, o sindicato de trabalhadores “buscou ampliar a natureza dessa cláusula adicionando um item na pauta de reivindicações no sentido de o ‘sindicato ter acesso aos planos da empresa referentes a automação’”. Contudo, a proposta não foi aceita pela empresa.³⁷⁶

³⁷⁴ NEDER, Ricardo Toledo. Sindicatos e novas tecnologias no Brasil. O caso dos metalúrgicos em São Paulo. *Automação e movimento sindical no Brasil*, p. 177.

³⁷⁵ NEDER, Ricardo Toledo. Sindicatos e novas tecnologias no Brasil. O caso dos metalúrgicos em São Paulo. *Automação e movimento sindical no Brasil*, p. 178.

³⁷⁶ Idem, *ibidem*.

No setor bancário, os empregados dos bancos públicos foram os primeiros a celebrar instrumentos normativos disciplinando a implementação das novas tecnologias e a participação dos trabalhadores nesse processo.

Entre eles, o instrumento normativo efetuado com o Banco do Estado de São Paulo (Banespa)³⁷⁷ previa:

O Banco, durante os estudos e implantação dos processos de inovações tecnológicas que determinem racionalização dos trabalhos, bem como modificações das atividades desenvolvidas pelos funcionários, garantirá a participação da DIREP, COREP, Entidades Sindicais e AFUBESP, que poderão ser auxiliados por uma comissão de representantes do segmento de funcionários atingidos ou que venham a ser atingidos, objetivando preservar o nível de trabalho, reciclar os trabalhadores e a adoção de outras providências que se fizerem necessárias para a eliminação de efeitos sociais decorrentes de inovações técnicas.

O Banco do Brasil S.A.³⁷⁸ também negociou o tema com os trabalhadores, ao dispor:

O Banco constituirá grupo de trabalho, com a participação de 2 (dois) representantes das entidades sindicais, para examinar sugestões e propostas das consequências da implantação de modificações tecnológicas em suas dependências.

O acordo coletivo celebrado entre o Banco de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e seus empregados disciplinava a existência de comissões compostas por trabalhadores e empregados para discutir as consequências da implantação de modificações tecnológicas. O instrumento normativo (1995)³⁷⁹ dispunha:

Cláusula 16.^a – Alteração de rotina de trabalho e/ou automação.

Na hipótese de a introdução de técnicas de automação, outras inovações tecnológicas ou reorganização administrativa tornarem prescindível o serviço de mão de obra antes empregadas em determinada atividade, ou tornarem o empregado ali lotado

³⁷⁷ SILVA, Elias Norberto da. *A automação e os trabalhadores*, p. 85.

³⁷⁸ Idem, p. 84.

³⁷⁹ Apesar de constarem da proposta reivindicatória dos trabalhadores (2015), as cláusulas de proteção quanto à alteração da rotina de trabalho e/ou automação não se encontravam no acordo coletivo celebrado com o BNDES.

inabilitado para operar a nova tecnologia, as empresas continuarão adotando a política de realocar o empregado afetado em outra atividade produtiva, para preenchimento de posto de trabalho carente de mão de obra, compatível com o seu cargo, fornecendo-lhe o treinamento adequado.

Parágrafo primeiro. A implementação de inovações tecnológicas não implicará redução do salário do empregado.

Parágrafo segundo. Os compromissos assumidos na presente cláusula não podem ser interpretados como garantia de emprego.

No acordo coletivo firmado entre o sindicato de trabalhadores e a Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras), existem cláusulas de proteção desde os anos 1990. As regras encontradas no acordo coletivo (2015) são:

Cláusula 159.^a – Implantação de Novas Tecnologias.

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

Parágrafo único. A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos e as CIPAs, cujas bases eram abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

Cláusula 160.^a – Realocação de Pessoal.

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

Cláusula 161.^a – Programas de Treinamento – Novas Tecnologias.

A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

Desde 1998, a Convenção Coletiva Trabalhista celebrada pelo Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo do Estado de Pernambuco com o Sindicato Patronal, contém uma

cláusula que proíbe a adoção do sistema de autoatendimento (*self-service*) nos postos de gasolina. *In verbis* (atual CCT 2016):

Cláusula 54.^a – Vedação ao autoabastecimento e ao trabalho degradante.

Conscientes de sua responsabilidade social e visando a evitar o crescimento do desemprego e suas consequências, os Postos de Revenda de Combustíveis e Lubrificantes do Estado de Pernambuco não adotarão o sistema de autoabastecimento (*self-service*) comprometendo-se a manter em funcionamento tão somente as bombas de abastecimento operadas por frentistas em postos revendedores, integrantes do seu quadro de empregados.

Parágrafo único. Fica terminantemente proibido o trabalho degradante, devendo este ser entendido como labor que venha a constranger ou ridicularizar a imagem, reputação e honra do empregado frente à sociedade, clientes e a outros empregados quando da realização de suas atividades, tais como: buscar clientes em vias públicas (calçadas), conforme previsto nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Constituição Federal (artigo 5.^o, incisos III e X), Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 483, alínea “e”) e Lei n.^o 6.514, de 22 de dezembro de 1977 (artigo 200, inciso V).

A convenção coletiva de trabalho celebrada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Urbano, Rodoviário, Turismo, Fretamento e Escolar de Passageiros da Região Metropolitana de Florianópolis (SINTRATURT) e o Sindicato das Empresas de Transporte Urbano de Passageiros do Município de Florianópolis (SETUF) e o Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros no Estado de Santa Catarina (SETPESC) (2011-2015) vedam a implantação de catracas eletrônicas de forma unilateral pelo empregador, de modo a exigir “uma discussão prévia” sobre o tema.

Cláusula 49.^a – Catraca Eletrônica.

A implantação de qualquer instrumento de controle eletrônico de fluxo de passageiros, que implique em modificação nas relações de trabalho, será objeto de discussão entre o Sindicato Patronal e o Sindicato Profissional.

§ 1.^o Nas viagens realizadas em que houver cobrança da passagem embarcada, é obrigatória a presença de cobrador.

§ 2.^o No serviço executivo, mesmo com a cobrança embarcada de passagens fica dispensada a presença do cobrador.

§ 3.º Nas linhas diretas, mesmo com paradas para desembarque no seu trajeto, fica dispensada a presença do cobrador.

A Convenção Coletiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas, Cosméticas e Similares de São Paulo (2014/2015) prevê:

Cláusula 34.^a – Processo de automação e informatização.

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

A cláusula 31.^a da Convenção Coletiva do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Paraná (2014/2015) dispõe:

Cláusula 31.^a – Automação.

Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar em redução de pessoal, as empresas entrarão em entendimento com os sindicatos a fim de serem desenvolvidos esforços no sentido de possibilitar a readaptação dos atingidos pela medida.

CAPÍTULO 4 – O SISTEMA DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA DE PROTEÇÃO SISTÊMICA

4.1 Os pilares do sistema de proteção jurídica do emprego contra o desemprego tecnológico

No direito brasileiro, a proteção do emprego perante as inovações tecnológicas, almejada pelo Constituinte (artigo 7.º, XXVI), depende de regulamentação infraconstitucional.³⁸⁰

Em outras palavras, “a Constituição, neste ponto, não é autoaplicável, uma vez que transfere para a lei a adoção dos critérios através dos quais será cumprida a sua diretriz destinada a promover a proteção dos trabalhadores em face da automação”.³⁸¹ Trata-se de uma norma³⁸² de eficácia limitada.³⁸³

³⁸⁰ Ao discorrer sobre os direitos sociais na Constituição da República Federativa do Brasil, entre eles, o previsto no artigo 7.º, XXVI, Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco afirmam: “Algumas normas constantes do catálogo de direitos previstos no art. 7.º indicam que o constituinte pretendeu explicitar, em verdade, um dever geral de proteção por parte do legislador (*Schutzpflicht*). [...]”

Nesses casos, não se pode falar, *a priori*, em um direito subjetivo em face do empregador, mas, mais precisamente, de deveres de proteção que devem ser satisfeitos e implementados pelo legislador e pela Administração. É possível que tais deveres estejam a reclamar, continuamente, a edição e atualização de normas de organização e procedimento” (*Curso de direito constitucional*, 8. ed., p. 621).

³⁸¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*, p. 143.

³⁸² As teorias modernas classificam as normas em regras e princípios.

Para Robert Alexy, os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes. São “comandos de otimização”, os quais são cumpridos em maior ou menor escala. As regras, por sua vez, determinam algo e, quando válidas, deve-se fazer exatamente o que determinam. Assim, as regras serão cumpridas ou descumpridas (ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*, p. 86-87).

Nas palavras de Gilmar Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco: “Os princípios seriam aquelas normas com teor mais aberto do que as regras. Próximo a esse critério, por vezes se fala também que a distinção se assentaria no grau de determinabilidade dos casos de aplicação da norma. Os princípios corresponderiam às normas que carecem de mediações concretizadoras por parte do legislador, do juiz ou da Administração. Já as regras seriam as normas suscetíveis de aplicação imediata. [...]”

Apesar de um sistema normativo estatal omissivo, a proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas no direito pátrio encontra amparo em três pilares: a) no princípio da função social da empresa (aspecto principiológico); b) na negociação coletiva de trabalho como instrumento de proteção jurídica do emprego (aspecto formal); c) no direito de informação e de consulta dos representantes dos trabalhadores (aspecto material).

Acrescentem-se a esse princípio e direitos outros que compõem o sistema de garantia da dignidade do trabalhador, bem como a possibilidade de serem adotadas políticas públicas e ajuizadas ações judiciais por parte do Ministério Público e da Defensoria Pública envolvendo a temática.

4.2 O princípio da função social: da função da propriedade à função social da empresa

Inicialmente, a concepção da função social surge relacionada à propriedade na doutrina social da Igreja Católica³⁸⁴ e na contribuição dos positivistas do século XIX.

Em 1889, Otto Friedrich von Gierke foi o primeiro jurista a defender “a missão social do direito privado”.

Os princípios seriam padrões que expressam exigências de justiça” (MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 8. ed., p. 72).

³⁸³ José Afonso da Silva classifica as normas constitucionais em normas de eficácia plena, de eficácia contida e de eficácia limitada (*Aplicabilidade das normas constitucionais*, p. 89-91). Dentro dessa classificação, a regra constitucional em estudo (artigo 7.º, XXVI) é tida como de eficácia limitada, pois, como esclarecem Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco: “Estas somente produzem os seus efeitos essenciais após um desenvolvimento normativo, a cargo dos poderes constituídos. A sua vocação de ordenação depende, para ser satisfeita nos seus efeitos básicos, da interpolação do legislador infraconstitucional. São normas, pois, incompletas, apresentando baixa densidade normativa” (*Curso de direito constitucional*. 8. ed., p. 70).

³⁸⁴ Santo Agostinho e São Tomás de Aquino lançaram as primeiras concepções de uma aplicação social da propriedade. A doutrina social da Igreja Católica é explicitada em várias Encíclicas, entre elas, *Rerum Novarum* (Papa Leão XIII, 1891), *Quadragesimo Anno* (Papa Pio XI, 1931), *Mater et Magistra* (Papa João XXIII, 1961) e *Populorum Progressio* (Papa Paulo VI, 1967).

Duas décadas depois (1911), Léon Duguit, inspirado nos postulados filosóficos do positivismo de Augusto Comte, lança as premissas da doutrina sobre a função social da propriedade em conferência realizada na Faculdade de Direito de Buenos Aires.³⁸⁵

Partindo do pressuposto de que a propriedade não é um direito subjetivo,³⁸⁶ mas é a própria coisa, em que o direito objetivo (direito à coisa) é protegido pela regra social perante outrem, segundo sua finalidade, Léon Duguit³⁸⁷ passa a defender que o:

[...] direito positivo não protege mais o alegado direito subjetivo do proprietário, mas garante a liberdade do titular de uma riqueza cumprir a função social que lhe foi confiada pelo próprio fato de sua detenção, e assim eu posso dizer acima de tudo que a propriedade se socialize.

Em outras palavras, “[...] o proprietário não tem o *direito* subjetivo de usar a coisa segundo seu arbítrio exclusivo de sua vontade, mas o *dever* de empregá-la de acordo com a finalidade assinalada pela norma de direito objetivo”.³⁸⁸

Com grande avanço social, a Constituição do México (1917) e a Constituição de Weimar (1919) foram as primeiras a impor limites à propriedade privada, em prol da coletividade.

Apesar dos antecedentes históricos, a concepção da função da propriedade se consolida no período entre as duas Grandes Guerras, na “tentativa de conciliar a tradição liberal e a inspiração socialista”.³⁸⁹

No sistema jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1934 vai prever que o direito à propriedade privada é garantido, mas que não poderia ser exercido contra o interesse social ou coletivo (artigo 137, n. 17). No Texto Constitucional de 1946, previu-se que o uso da propriedade estava condicionado ao bem-estar

³⁸⁵ COSTA, Moacyr Lobo da. *Três estudos sobre a doutrina de Duguit*, p. 32.

³⁸⁶ O direito de propriedade em relação a terceiros.

³⁸⁷ “Ainsi le droit positif ne protège plus le prétendu droit subjectif du propriétaire; mais il garantit la liberté du détenteur d'une richesse de remplir la fonction sociale qui lui incombe par le fait même de cette détention, et c'est ainsi que je puis dire surtout que la propriété se socialise” (DUGUIT, Léon. *Les transformations générales du droit privé depuis le Code Napoléon*, p. 160. Tradução livre).

³⁸⁸ COSTA, Moacyr Lobo da. *Três estudos sobre a doutrina de Duguit*, p. 32.

³⁸⁹ ALMEIDA, Paulo Guilherme de. *Direito agrário: a propriedade imobiliária rural*, p. 21.

social (artigo 147). A expressão “função social da propriedade” é adotada pelo legislador constitucional em 1967.

Com a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946, José Diniz de Moraes³⁹⁰ afirma que houve o reconhecimento explícito do princípio da função social da propriedade na ordem constitucional.

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no capítulo Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, o direito de propriedade está garantido, sendo que a propriedade deve atender sua função (artigo 5.º, XXII e XXIII), e, entre os princípios gerais da atividade econômica, o constituinte elenca a propriedade privada e sua função social (artigo 170, II e III). Além disso, a função social relaciona-se com a desapropriação de imóvel rural para fins de reforma agrária (artigo 184) e com a progressividade do Imposto sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana (IPTU) (artigo 156).

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) (1969)³⁹¹ garante o uso e gozo da propriedade privada, admitindo a subordinação desse direito ao interesse social (artigo 21).³⁹²

Como enfatiza Celso Ribeiro Bastos,³⁹³ “Atualmente o que se assegura é a propriedade simultaneamente propiciadora de gozo e fruição pelo seu titular e geradora de uma utilidade coletivamente fruível”.

³⁹⁰ “O condicionamento do uso da propriedade ao bem-estar social era, inegavelmente, o reconhecimento explícito do princípio da função social da propriedade. Inobstante o caráter programático do dispositivo, estava o legislador autorizado a intervir no domínio privado em benefício de toda a sociedade e a condicionar o exercício do direito de propriedade a um fim social” (MORAES, José Diniz de. *A função social da propriedade e a Constituição Federal de 1988*, p. 39).

³⁹¹ Ratificada pelo Decreto 678/1992.

³⁹² “Artigo 21. Direito à Propriedade Privada

1. Toda pessoa tem direito ao uso e gozo dos seus bens. A lei pode subordinar esse uso e gozo ao interesse social.

2. Nenhuma pessoa pode ser privada de seus bens, salvo mediante o pagamento de indenização justa, por motivo de utilidade pública ou de interesse social e nos casos e na forma estabelecidos pela lei.

3. Tanto a usura como qualquer outra forma de exploração do homem pelo homem devem ser reprimidas pela lei.

³⁹³ BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*, v. 7, p. 22.

Assim, existe uma vinculação social da propriedade, no estabelecimento da conformação ou limitação do direito.³⁹⁴ A base da subsistência e do poder de autodeterminação do homem moderno, segundo Konrad Hesse,³⁹⁵ “não é mais a propriedade privada em sentido tradicional, mas o próprio trabalho e o sistema previdenciário e assistencial instituído e gerido pelo Estado”.

No sistema infraconstitucional, o Estatuto da Terra (Lei 4.504/1964) assegura a todos o acesso à propriedade, desde que atendida a sua função social (artigos 2.º, 12 e 13).³⁹⁶

O Código Civil de 2002 vai demonstrar a preocupação com a função social em vários momentos, relacionando-a com o exercício do direito (artigo 187), com os contratos (artigo 421) e com o direito de propriedade (artigos 1.228 e 2.035)

Durante a 1.ª Jornada de Direito Civil do Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal (2002), foi aprovado o Enunciado 53, o qual prevê:

³⁹⁴ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 8. ed., p. 321.

³⁹⁵ HESSE, Konrad *apud* Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco. *Curso de direito constitucional*, 8. ed., p. 322.

³⁹⁶ “Artigo 2.º É assegurada a todos a oportunidade de acesso à propriedade da terra, condicionada pela sua função social, na forma prevista nesta Lei.

§ 1.º A propriedade da terra desempenha integralmente a sua função social quando, simultaneamente:

- a) favorece o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores que nela labutam, assim como de suas famílias;
- b) mantém níveis satisfatórios de produtividade;
- c) assegura a conservação dos recursos naturais;
- d) observa as disposições legais que regulam as justas relações de trabalho entre os que a possuem e a cultivem.

§ 2.º É dever do Poder Público:

- a) promover e criar as condições de acesso do trabalhador rural à propriedade da terra economicamente útil, de preferência nas regiões onde habita, ou, quando as circunstâncias regionais, o aconselhem em zonas previamente ajustadas na forma do disposto na regulamentação desta Lei;

- b) zelar para que a propriedade da terra desempenhe sua função social, estimulando planos para a sua racional utilização, promovendo a justa remuneração e o acesso do trabalhador aos benefícios do aumento da produtividade e ao bem-estar coletivo.

§ 3.º A todo agricultor assiste o direito de permanecer na terra que cultive, dentro dos termos e limitações desta Lei, observadas sempre que for o caso, as normas dos contratos de trabalho.

§ 4.º É assegurado às populações indígenas o direito à posse das terras que ocupam ou que lhes sejam atribuídas de acordo com a legislação especial que disciplina o regime tutelar a que estão sujeitas. [...]

Artigo 12. À propriedade privada da terra cabe intrinsecamente uma função social e seu uso é condicionado ao bem-estar coletivo previsto na Constituição Federal e caracterizado nesta Lei.

Art. 13. O Poder Público promoverá a gradativa extinção das formas de ocupação e de exploração da terra que contrariem sua função social.”

“deve-se levar em consideração o princípio da função social na interpretação das normas relativas à empresa, a despeito da falta de referência expressa”.

A expressão “função social da propriedade”, para Celso Antônio Bandeira de Mello,³⁹⁷ possui dois sentidos distintos. No primeiro, a propriedade deve ser economicamente útil, produtiva, de maneira a satisfazer as necessidades sociais. Além disso, o uso da propriedade está vinculado a objetivos de justiça social, com uma sociedade mais igualitária ou menos desequilibrada, na qual a propriedade (acesso e uso) vai no sentido de proporcionar novas oportunidades, independentemente da utilização produtiva que porventura já tenha.

Nas palavras de Paulo Guilherme de Almeida,³⁹⁸ a função social da propriedade consiste “[...] na observância de determinadas condições no exercício do direito de propriedade, no sentido de que este exercício considere os interesses da coletividade, que não podem ser prejudicados pelo titular do domínio”. Em outras palavras, a propriedade privada se “justifica desde que cumpra sua função social”.³⁹⁹

De forma objetiva, o Estatuto da Cidade (Lei 10.257/2001) dispõe que a propriedade urbana cumpre a função social, quando atende às “exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor, assegurando o atendimento das necessidades dos cidadãos quanto à qualidade de vida, à justiça social e ao desenvolvimento das atividades econômicas” (artigo 39).

O princípio da função social da propriedade, nas lições de José Diniz de Moraes,⁴⁰⁰ apresenta-se de três formas distintas: a) como princípio geral de direito; b) como princípio politicamente conformador (ou princípio fundamental); e c) como princípio-garantia.

³⁹⁷ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. *Anais do XII Congresso de Procuradores dos Estados*. Salvador, 1986, p. 72-73.

³⁹⁸ ALMEIDA, Paulo Guilherme de. *Direito agrário: a propriedade imobiliária rural*, p. 17.

³⁹⁹ Idem, p. 18.

⁴⁰⁰ MORAES, José Diniz de. *A função social da propriedade e a Constituição Federal de 1988*, p. 70.

Na forma de princípio geral de direito, a função social da propriedade possui eficácia autônoma e incidência direta no direito de propriedade, prescindindo de indicação legislativa.⁴⁰¹

Como princípio politicamente conformador, a função social tem como endereço a atividade econômica e produtiva, ou seja, “norma propulsora da atividade legislativa e administrativa”, devendo ser objeto de atenção constante do legislador.⁴⁰²

Por fim, como princípio-garantia, o princípio constitucional em estudo “deixa de ser conceito aberto e de propulsão, para se concretizar na norma de forma determinada e objetiva em relação aos bens afetados (norma de concreção)”.⁴⁰³

José Diniz de Moraes⁴⁰⁴ assevera ainda que, em suas diversas manifestações, o princípio constitucional é dirigido não só ao proprietário, mas também ao não proprietário, ao magistrado, ao administrador e ao legislador.

No início dos anos 1980, Eros Roberto Grau⁴⁰⁵ aduziu que o princípio da função social e o direito de propriedade são compatibilizados pela ordem constitucional vigente (artigo 160, III, Emenda Constitucional 1/1969), denominando-o de “propriedade-função social”. Ao relacionar princípio da função social com a propriedade dos bens de produção, Eros Grau⁴⁰⁶ colocou que se tem a disciplina jurídica da propriedade desses bens, implementada sob o compromisso de sua destinação (trata-se da “função social da empresa”).

Ao explicitar a “função social ativa”, Eros Grau⁴⁰⁷ sustentou existir uma fonte de imposição de comportamento positivo, isto é, prestação de fazer, e não apenas de não fazer.

Ao associar a função social de propriedade, com os bens de produção, Fábio Konder Comparato⁴⁰⁸ ensina que:

⁴⁰¹ MORAES, José Diniz de. *A função social da propriedade e a Constituição Federal de 1988*, p. 71.

⁴⁰² *Idem*, p. 72.

⁴⁰³ *Idem*, p. 73.

⁴⁰⁴ *Idem*, p. 75.

⁴⁰⁵ GRAU, Eros Roberto. *Elementos de direito econômico*, p. 127.

⁴⁰⁶ *Idem*, p. 128.

⁴⁰⁷ GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)*, 15. ed., p. 239.

Constitui função legítima da propriedade privada, tradicionalmente, prover o indivíduo e sua família dos recursos necessários ao atendimento das necessidades básicas da existência. No desempenho dessa função, no entanto, a propriedade privada vem sendo suplantada, hodiernamente, por garantias várias, ligadas ao trabalho e às prestações sociais devidas pelo Estado. [...]

A chamada função social da propriedade representa um dever positivo, exercido no interesse da coletividade, e inconfundível, como tal, com as restrições tradicionais ao uso de bens próprios.⁴⁰⁹

Sobre o princípio da garantia da propriedade privada dos bens de produção entre os princípios da ordem econômica, Eros Grau⁴¹⁰ enfatiza que não se trata apenas de afetá-los pela função social, mas “[...] de subordinar o exercício dessa propriedade aos ditames da justiça social e de transformar esse mesmo exercício em instrumento para a realização do fim de assegurar a todos existência digna”.

No plano infraconstitucional, o legislador vai se preocupar com a função social da empresa em algumas oportunidades.

A Lei das Sociedades Anônimas (Lei 6.404/1976) determina que o acionista controlador deve usar os poderes que detém para que a empresa alcance seu objeto e para cumprir sua função social (artigo 116, parágrafo único). O administrador, por sua vez, exerce suas atribuições legais e estatutárias para lograr os fins e, no interesse da companhia, satisfazer as exigências do bem público e da função social da empresa (artigo 154).

Ao disciplinar a recuperação judicial das empresas, a Lei 11.101/2005 coloca como objetivo desse instituto, entre outros, a função social da empresa (artigo 47).⁴¹¹

⁴⁰⁸ COMPARATO, Fábio Konder. A função social da propriedade dos bens de produção. Tema apresentado no XII Congresso Nacional de Procuradores do Estado, realizado em Salvador (1986). *Direito empresarial: estudos e pareceres*, p. 27-37.

⁴⁰⁹ COMPARATO, Fábio Konder. Função social de propriedade dos bens de produção. *Tratado de direito comercial*, v. 1, p. 135.

⁴¹⁰ GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988* (interpretação e crítica), 15. ed., p. 247.

⁴¹¹ “Artigo 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego

Ao analisar a temática, Manoel Justino Bezerra Filho⁴¹² lembra que a recuperação judicial da empresa prende-se “[...] ao valor social da empresa em funcionamento, que deve ser preservado não só pelo incremento da produção, como, principalmente, pela manutenção do emprego, elemento de paz social”. Trata-se de manter a “atividade empresarial em sua plenitude” (“manutenção da fonte produtora”).⁴¹³

A Lei 10.973/2004, com as alterações da Lei 13.243/2016, prevê medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, visando à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional do País. As medidas a serem adotadas deverão almejar, entre outras questões, a promoção das atividades científicas e tecnológicas como estratégias para o desenvolvimento econômico e social.

Enoque Ribeiro dos Santos⁴¹⁴ enfatiza a limitação da autonomia da vontade nos contratos pela sua função social:

Assim, ao mais fraco deve ser conferido um *standard* mínimo de Direitos e de proteção jurídica que possibilite o mínimo indispensável a uma vida digna. E esse *standard* mínimo de Direitos é conferido pela função social do contrato, que vem estampada no novo Código em inúmeras regras que reprimem os atos não socialmente desejáveis e que objetivam prevenir e punir atos prejudiciais.⁴¹⁵

Além disso, o princípio da função social “[...] pressupõe que a utilização do bem e o desenvolvimento do contrato devem atender à conveniência social, devendo ajustar-se aos interesses de toda a sociedade”.⁴¹⁶

dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.”

⁴¹² BEZERRA FILHO, Manoel Justino. *Lei de Recuperação de Empresas e Falência: Lei 11.101/2005*, comentada artigo por artigo, 11. ed., p. 155.

⁴¹³ Idem, p. 155

⁴¹⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho*. De acordo com o Novo Código Civil brasileiro, p. 11.

⁴¹⁵ Idem, p. 29.

⁴¹⁶ Idem, p. 35.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem relacionado o princípio da função social da propriedade, dentro do sistema constitucional de proteção do trabalhador, com a restrição à dispensa coletiva de trabalhadores,⁴¹⁷ com a vedação às dispensas discriminatórias⁴¹⁸ e às dispensas obstativas de direitos,⁴¹⁹ com a exigência legal de contratação de pessoas com deficiência,⁴²⁰ com o dever de pagar os salários durante o “limbo previdenciário”,⁴²¹ com a fraude na intermediação de mão de obra por meio de falsas cooperativas,⁴²² com a contratação de empregado aprendiz⁴²³ e com as condições análogas a trabalho escravo.⁴²⁴ Além desses temas, encontra-se pendente de julgamento do TST o recurso interposto contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região que proibiu a remuneração dos trabalhadores do corte de cana por produção, em virtude das condições de trabalho degradante impostas aos trabalhadores, sob o fundamento jurídico da necessidade de se garantir a função social da propriedade, entre outros princípios protetivos.⁴²⁵

⁴¹⁷ TST, Seção de Dissídios Coletivos, ED-RODC 30900-12.2009.5.15.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, julgado em 10.08.2009.

TST, Seção de Dissídios Coletivos, RO 173-02.2011.5.15.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, julgado em 13.08.2012.

TST, Seção de Dissídios Coletivos, RO 51548-68.2012.5.02.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgado em 12.05.2014.

⁴¹⁸ TST, 3.ª Turma, AIRR 360-72.2015.5.12.0058, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, julgado em 28.09.2016.

TST, 7.ª Turma, AIRR 726-66.2014.5.02.0433, Relator Ministro Cláudio Brandão, julgado em 27.04.2016.

⁴¹⁹ TST, 2.ª Turma, AIRR-989-54.2013.5.02.0362, Relator Desembargador Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes, julgado em 29.04.2015.

⁴²⁰ TST, 7.ª Turma, RR 1479-47.2013.5.15.0093, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 13.04.2016.

TST, 6.ª Turma, AIRR 10229-98.2013.5.15.0073, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgado em 16.03.2016.

TST, 7.ª Turma, RR 277-83.2014.5.03.0109, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgado em 07.10.2015.

⁴²¹ TST, 7.ª Turma, RR 1420-75.2011.5.03.0089, Relator Ministro Cláudio Brandão, julgado em 18.11.2015.

TST, 5.ª Turma, RR 95200-88.2012.5.17.0010, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, julgado em 25.11.2014.

⁴²² TST, 3.ª Turma, AIRR 549-63.2010.5.20.0006, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, julgado em 18.11.2015.

⁴²³ TST, 3.ª Turma, RR 779-73.2011.5.04.0020, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgado em 19.08.2015.

⁴²⁴ TST, 7.ª Turma, RR 970-28.2010.5.18.0000, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, julgado em 08.04.2014.

⁴²⁵ TRT, 15.ª Região, 6.ª Turma, Processo 0001117-52.2011.5.15.0081, Relator Juiz Convocado Hélio Grasselli, julgado em 08.10.2013. Atualmente, aguardando o julgamento do agravo de instrumento em recurso de revista no TST (7.ª Turma, AIRR 1117-52.2011.5.15.0081, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues).

Com isso, a aplicação do princípio da função social aos bens de produção, em especial à empresa, como bem ressaltou Celso Antônio Bandeira de Mello,⁴²⁶ somente se alcança quando a empresa é economicamente útil, produtiva, de maneira a satisfazer as necessidades sociais, e, de outra banda, busca-se atingir os objetivos de justiça social. Assim, para que se obtenha sua finalidade, é imprescindível que a empresa atenda exigências de natureza social, como as ambientais, as consumeristas, as trabalhistas etc.

No que tange especificamente à função social da empresa e sua pertinência com as exigências trabalhistas, além de ser fundamental o efetivo cumprimento da legislação interna, atribuindo-lhe máxima efetividade⁴²⁷ (artigo 5.º, § 1.º, CF),⁴²⁸ a empresa deve observar o sistema internacional de normas, de modo a garantir o direito da negociação coletiva de trabalho, conjugando-o com o direito de informação e de consulta aos representantes dos empregados previsto na Carta da Organização dos Estados Americanos.

Depois de relacionar o princípio da função social aos princípios norteadores do direito individual do trabalho, Enoque Ribeiro dos Santos⁴²⁹ ressalta: “Se existe um campo fértil e propício para o desenvolvimento da função social do contrato, em sua plenitude, ele reside nos instrumentos jurídicos que defluem da negociação coletiva de trabalho [...]”. De acordo com o jurista:

No escopo da função social do contrato, a experiência da contratação coletiva oferece, assim, um exemplo bastante peculiar de resposta e reação a fenômenos de prevaricação contratual consumada por partes econômica e socialmente mais fortes, em

⁴²⁶ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. *Anais do XII Congresso de Procuradores dos Estados*. Salvador, 1986, p. 72-73.

⁴²⁷ “O significado essencial dessa cláusula é ressaltar que as normas que definem direitos fundamentais são normas de caráter preceptivo, e não meramente programático. [...] Os direitos fundamentais não são meramente normas matrizes de outras normas, mas são também, e sobretudo, normas diretamente regulamentadoras de relações jurídicas.

Os juízes podem e devem aplicar diretamente as normas constitucionais para resolver os casos sob a sua apreciação. Não é necessário que o legislador venha, antes, repetir ou esclarecer os termos da norma constitucional para que ela seja aplicada. O art. 5.º, § 1.º, da CF autoriza que os operadores do direito, mesmo à falta de comando legislativo, venham a concretizar os direitos fundamentais pela via interpretativa. Os juízes, mais do que isso, podem dar aplicação aos direitos fundamentais mesmo contra a lei, se ela não se conformar ao sentido constitucional daqueles” (MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 8. ed., p. 154).

⁴²⁸ “Artigo 5.º da Constituição Federal – [...]”

§ 1.º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”

⁴²⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho*. De acordo com o Novo Código Civil brasileiro, p. 37.

prejuízo de partes econômica e socialmente débeis, e, por isso defraudadas, de fato, na sua liberdade contratual. A peculiaridade consiste no fato de aquela resposta e aquela reação terem nascido e terem se desenvolvido sobre o próprio terreno da autonomia privada, no qual se haviam produzido os fenômenos a combater.

As posições de força contratual próprias das partes do contrato de trabalho, no passado tão gravemente desproporcionais, encontraram um substancial reequilíbrio (e, dessa forma, o conteúdo daquele contrato perdeu as conotações originais de prevaricação e vexatoriedade) não já por efeito principal de intervenções externas do poder público, mas sim mediante uma transformação interna dos pressupostos e dos mecanismos de contratação, numa lógica de exercício da autonomia contratual.

O exercício da autonomia contratual conhece, porém, formas novas e diferentes. Deve prevalecer não mais a autonomia individual, mas a autonomia coletiva.⁴³⁰

4.3 Negociação coletiva de trabalho como instrumento do sistema de proteção jurídica dos empregados

Desde o século XIX, a negociação coletiva nas relações de trabalho influenciou positivamente a estruturação mais democrática do conjunto social.⁴³¹

Nesse aspecto, segundo Enoque Ribeiro dos Santos,⁴³² a negociação coletiva, na atualidade, é um dos meios eficazes para “diminuir as desigualdades sociais e fortalecer a autoestima e capacidade dos cidadãos, posto que facilita sua participação”, ainda que indiretamente, pelas entidades sindicais, “no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento”. Complementa o jurista, “[...] a negociação coletiva constitui um

⁴³⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho*. De acordo com o Novo Código Civil brasileiro, p. 41.

⁴³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 11. ed., p. 1389.

⁴³² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*, p. 151.

sistema fundamental para a solução dos conflitos coletivos trabalhistas, em uma sociedade democrática”.⁴³³

Ao relacionar a negociação coletiva de trabalho com o contrato individual de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento⁴³⁴ afirma que, na defesa do trabalhador, as leis restringem a liberdade de contratação e a negociação coletiva permite a reivindicação de melhores condições de trabalho. Isso porque “O trabalhador, sozinho, nem sempre tem condições de negociar com o empregador. Surgiu a negociação coletiva, solidificando-se com a afirmação dos sindicatos e como meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho”.⁴³⁵ É o “[...] meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos, e através dela é que se encontram fórmulas para que seja mantida a paz social”.⁴³⁶

No âmbito da OIT, a Declaração da Filadélfia (1944) buscou o reconhecimento efetivo da negociação coletiva (artigo III, e), dado que o instituto foi objeto de diversas Convenções e Recomendações, entre elas, as Convenções 98⁴³⁷ (1949), 151⁴³⁸ (1978) e 154⁴³⁹ (1981) e as Recomendações 91 (1951) e 163 (1981).

Entre os principais temas de direito coletivo do trabalho,⁴⁴⁰ a negociação coletiva encontra-se no rol dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT (Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 1998).

A Carta da Organização dos Estados Americanos garante o direito à negociação coletiva aos empregadores e aos trabalhadores, tanto rurais como urbanos (artigo 45, c).⁴⁴¹

⁴³³ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado*, 2. ed., p. 99.

⁴³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*, 5. ed., p. 399.

⁴³⁵ Idem, ibidem.

⁴³⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*, 22. ed., v. 2, p. 1177.

⁴³⁷ Aprovada pelo Decreto Legislativo 49/1952, do Congresso Nacional, e promulgada pelo Decreto 33.196/1953.

⁴³⁸ Aprovada pelo Decreto Legislativo 206/2010, do Congresso Nacional.

⁴³⁹ Aprovada pelo Decreto Legislativo 22/1992, do Congresso Nacional, e promulgada pelo Decreto 1.256/1994.

⁴⁴⁰ Os principais temas do direito coletivo são: os sujeitos, as relações negociadas e os conflitos coletivos (BABACE, Héctor. *Derecho de la integración y relaciones laborales*, 2. ed., p. 265).

⁴⁴¹ “Artigo 45. Os Estados-membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização de suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz, convêm em envidar os seus maiores esforços na aplicação dos

Nos termos da Convenção 154 da OIT, a negociação coletiva de trabalho compreende todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e uma ou mais organizações de trabalhadores com o objetivo de estabelecer condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou ainda regular as relações entre empregadores e suas organizações e uma organização ou várias organizações de trabalhadores (artigo 2.º).

Por sua vez, a Convenção 151 disciplina o direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública.⁴⁴² A Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998)⁴⁴³ também prevê a negociação coletiva de trabalho, inclusive no “setor público”, e a celebração de instrumentos normativos, em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-membros (artigo 17).

Nas lições de Enoque Ribeiro da Silva,⁴⁴⁴ a negociação coletiva pode ser conceituada como um processo dialético, pelo qual os sujeitos da relação (trabalhadores e empregadores), bem como seus representantes, discutem uma pauta de direitos e obrigações, “[...] de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação de trabalho – capital, na busca de

seguintes princípios e mecanismos: [...]

c) Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação; [...]

⁴⁴² A aplicação da Convenção 151, da OIT, no que tange à negociação coletiva de trabalho com a Administração Pública no direito brasileiro tem encontrado obstáculos jurídicos e restrições por parte dos Tribunais Nacionais, apesar de sua ratificação.

Como obstáculos jurídicos, é possível mencionar: a) a competência constitucional privativa para projetos de leis que versem sobre a criação de cargos, empregos e funções públicas, bem como dispõem sobre sua remuneração; b) a concessão de reajustes e outras vantagens por lei – princípio da legalidade (art. 37, *caput*, CF); c) os requisitos constitucionais para a concessão de vantagens e reajustes econômicos, bem como limites de gastos com pessoal (art. 169, CF; LC 101/2000); d) a observância do teto remuneratório dos servidores públicos; e) os princípios da supremacia do interesse público e da continuidade dos serviços públicos.

Em relação à aplicação pelo STF e TST, destaca-se: a) Súmula 679, STF, “a fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”; b) Orientação Jurisprudencial 5, da Seção de Dissídios Coletivos do TST, “Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo 206/2010”.

⁴⁴³ A Declaração Sociolaboral do Mercosul assinada pelos presidentes dos países integrantes do Bloco Regional em dezembro de 1998 foi revisada em julho de 2015.

⁴⁴⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado*, 2. ed., p. 99.

um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana.”

Com o objetivo de definir as condições de trabalho ou regular as relações laborais entre as partes, a negociação coletiva, para Alfredo J. Ruprecht,⁴⁴⁵ compreende “os entendimentos para se chegar ao acordo”, a ser entendida em sentido amplo, com ou sem intervenção do Estado.⁴⁴⁶

Ronaldo Lima dos Santos,⁴⁴⁷ com apoio das lições de Oscar Ermida Uriarte, afirma que negociação coletiva é o procedimento, de modo que representa a “fase de tratativas” para celebração do acordo coletivo e da convenção coletiva de trabalho.

Assim, de forma geral, a negociação coletiva tem por finalidade promover e defender os interesses dos trabalhadores e dos empregados, com a regulamentação das condições de trabalho.⁴⁴⁸ Nesse aspecto, pelo lado dos trabalhadores, pode-se afirmar que a pedra angular da negociação reside na junção de forças, pela qual almejam um objetivo comum para o grupo.⁴⁴⁹

No processo de evolução dos sistemas jurídicos, sociais e econômicos, Ronaldo Lima dos Santos⁴⁵⁰ sustenta haver uma tendência para a ampliação da autonomia privada coletiva, em detrimento da autonomia privada individual.

A negociação coletiva, segundo Amauri Mascaro Nascimento,⁴⁵¹ representa a expressão dos princípios da liberdade sindical⁴⁵² e da autonomia

⁴⁴⁵ RUPRECHET, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*, p. 265.

⁴⁴⁶ “Com ou sem intervenção do Estado é outro dos elementos de nosso conceito. Em muitas ocasiões a negociação coletiva se realiza diretamente entre as partes sem qualquer intervenção oficial: em outras, o Estado intervém ativamente como nos Conselhos Econômicos e Sociais ou quando se trata de convenções coletivas de trabalho nos países em que é necessária a homologação pelo poder administrativo. Em qualquer das formas estamos na presença de uma negociação coletiva” (RUPRECHET, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*, p. 266).

⁴⁴⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*, 2. ed., p. 183.

⁴⁴⁸ LÓPEZ, Justo et al. *Derecho colectivo del trabajo*, p. 141.

⁴⁴⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado*, 2. ed., p. 99.

⁴⁵⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*, 2. ed., p. 125.

⁴⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*, 5. ed., p. 398.

⁴⁵² “A valorização da negociação coletiva de trabalho acha-se intrinsecamente articulada com o fortalecimento dos sindicatos, já que cabe a este último a missão de representar os interesses de seus associados no diálogo social com os empresários” (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência brasileira*, p. 219).

privada coletiva dos particulares. A autonomia coletiva,⁴⁵³ por sua vez, pode ser vista como o poder de autorregulamentação dos próprios interesses, como decorrência do reconhecimento de vários centros normativos (pluralismo jurídico).⁴⁵⁴

Como parte do processo de diálogo social, a negociação coletiva no Brasil exige a participação da entidade sindical (artigo 8.º, VI), uma vez que a própria Constituição da República reconhece os diplomas normativos dela decorrentes, os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho (artigo 7.º, XXVI). Além disso, o sistema legal prevê o dever de os sindicatos e de as empresas negociarem, ficando sujeitos à convocação administrativa pelos órgãos do Ministério do Trabalho em caso de recusa (artigo 616, CLT).⁴⁵⁵

A negociação coletiva possui várias funções, que podem, segundo Enoque Ribeiro dos Santos,⁴⁵⁶ ser enumeradas em: (a) função jurídica, a qual se subdivide em função normativa (criação de normas), função obrigacional (as cláusulas obrigacionais dos instrumentos jurídicos provenientes da negociação coletiva) e compositiva (um acordo de vontades, instrumentalizado pelo convênio coletivo); (b) função política (processo no qual as partes convenientes exercitam o poder por intermédio do diálogo social); (c) função econômica (luta por melhores condições de trabalho); (d) função social (busca de uma harmonização e equilíbrio entre os grupos pela efetiva participação); (e) função participativa (forma de participação); (f) função pedagógica (processo constante de aquisição e trocas de experiência).

⁴⁵³ “Trata-se da autonomia privada coletiva, isto é, do poder jurídico conferido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma coletividade, comunidade ou classe de pessoas globalmente consideradas. Insere-se num contexto em que se verifica a disparidade de poder contratual entre categorias socioeconômicas contrapostas. Sua concepção baseia-se na percepção social da existência de uma lacuna entre a norma geral e a particular, entre a abstração das normas gerais estatais e a excessiva concretude e singularidade das situações particulares (hiperespecíficas), cujo preenchimento dá-se pela esfera contratual coletiva” (SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*, 2. ed., p. 125).

⁴⁵⁴ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*, v. 3, p. 14.

⁴⁵⁵ “A DRT [Delegacia Regional do Trabalho] convoca as partes para negociação, na chamada ‘mesa redonda’. Representa mera convocação, não podendo aquele órgão impor nenhuma solução ou multa aos que não comparecem. A desobediência à convocação não implicará nenhuma penalidade a quem a descumpriu” (MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*, 13. ed., p. 671).

⁴⁵⁶ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*, p. 128-132.

Em uma análise contemporânea, Homero Batista Mateus da Silva⁴⁵⁷ está convencido de que os avanços do sistema normativo trabalhista pela via legislativa “estão esgotados” e ainda causam inúmeros problemas de interpretação pelos Tribunais, sendo que as normas autônomas (frutos da negociação coletiva), “[...] ostentam a virtude indiscutível da imediatidade, bem assim a especificidade para o atendimento das demandas e a solução harmônica dos conflitos”.

De forma ampla, Enoque Ribeiro dos Santos⁴⁵⁸ defende a negociação coletiva como mecanismo mais eficaz de proteção do trabalhador. Em outra oportunidade, complementa o jurista: “[...] a negociação coletiva constitui um produto original de evolução do direito, que se renova dia a dia, de acordo com os fatos políticos, sociais, econômicos e culturais de um povo”.⁴⁵⁹

Pela sua experiência internacional, Gonzalo Falabella⁴⁶⁰ está convencido de que é o poder da negociação coletiva que dita a intensidade, a direção e os resultados da introdução da tecnologia e seus efeitos negativos sobre o trabalho.

Ao discorrer sobre os aspectos do direito constitucional do trabalho, Arnaldo Süssekind⁴⁶¹ coloca a necessidade de proteção dos trabalhadores contra as dispensas coletivas decorrentes da implementação de novas tecnologias pela negociação coletiva de trabalho.

⁴⁵⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*, p. 307.

⁴⁵⁸ “Um acordo por meio da negociação coletiva oferece maior proteção ao empregado porque existem métodos informais de resolução de conflitos disponíveis sem ser necessário levar o assunto diretamente para a justiça. O sindicato, como representante dos empregados, está sob a obrigação de representar os direitos dos empregados. Isto é conhecido como o dever de justa representação (*fair representation*) (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*, p. 87)

⁴⁵⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado*, 2. ed., p. 105.

⁴⁶⁰ “A tese central deste artigo sustenta que a introdução da tecnologia microeletrônica não tem efeitos uniformes sobre o trabalho, ainda que, na prática, tenham ocorrido impactos negativos sobre o nível de emprego, a qualificação e a organização do trabalho. Em alguns casos se reduziu inclusive o nível dos salários e foram afetadas negativamente as condições de saúde e de trabalho. No entanto, há casos nos quais todas estas variáveis têm efeitos positivos.

O elemento que determina a intensidade e direção destes resultados é o poder de negociação sindical. Este depende do grau da força propriamente sindical, mas também do apoio político externo que o sindicato consegue para a relação de negociação” (FALABELLA, Gonzalo. *Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 176).

⁴⁶¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*, p. 279-280.

De forma mais ampla, se posiciona Alain Supiot,⁴⁶² ao defender a auto-regulamentação profissional (negociação coletiva de trabalho) como forma de ajustar a relação entre empregado e empregador perante o processo de inovação tecnológica.

Para minimizar os efeitos negativos das inovações tecnológicas e a redução do custo social causado pela perda do emprego, Jayr Figueiredo de Oliveira e Antonio Vico Mañas⁴⁶³ sugerem a participação dos trabalhadores no processo de incorporação do processo técnico pelas empresas. Ou seja, para os estudiosos a implementação tecnológica precisa ser acompanhada da negociação coletiva de trabalho.

Patrícia Dittrich Ferreira Diniz⁴⁶⁴ também enfatiza a importância da atuação dos sindicatos e da negociação coletiva nas “[...] consequências decorrentes da automação e aplicação da tecnologia nos postos de trabalho e no meio ambiente do trabalho, buscando a preservação do princípio da proteção de forma sustentável”. Diante da fragilidade individual do trabalhador, a atuação sindical se mostra necessária ao aperfeiçoamento das condições sociais no ambiente de trabalho.⁴⁶⁵

4.4 O direito de informação e o direito de consulta dos representantes dos trabalhadores no sistema jurídico brasileiro

Etimologicamente, o termo “informação” significa comunicação ou recepção de um conhecimento (ou juízo) ou ainda o conhecimento obtido por meio de

⁴⁶² SUPIOT, Alain. *Homo juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do direito, p. 158-161.

⁴⁶³ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego*, p. 112.

⁴⁶⁴ DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus automação*: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da tecnoética, p. 145.

⁴⁶⁵ Idem, p. 146.

investigação (ou instrução), esclarecimento, explicação, indicação, comunicação e informe.⁴⁶⁶

Por seu turno, o vocábulo “consulta” representa a ação de pedir a opinião de alguém mais experiente ou especialista sobre determinado assunto.⁴⁶⁷

Na técnica do comércio, segundo De Plácido e Silva,⁴⁶⁸ o termo “informação” é utilizado como opinião ou parecer dado por uma pessoa a respeito de outra, que trata de sua conduta, seus costumes de crédito, seus haveres etc., “dando conhecimento acerca do que possa interessar a respeito da vida particular e comercial da pessoa”. Na seara jurídica, por sua vez, o termo “consulta” pode tanto designar “conselho” ou “parecer”.⁴⁶⁹

O termo “informação”, pelas lições de Albino Greco,⁴⁷⁰ deve ser entendido como “o conjunto de fatos, de acontecimentos, de situações de interesse geral e particular que implica, do ponto de vista jurídico, duas direções: a do direito de informar e a do direito de ser informado”.

Portanto, etimologicamente, os termos “informação” e “consulta” são distintos, em que pese terem um caráter complementar.

Com isso, é possível traçar uma distinção entre o direito de informação e o direito de consulta. O direito de informação representa o direito que os empregados (por seus representantes) têm de receber as informações e esclarecimentos sobre as medidas que serão adotadas pelo empregador, enquanto o direito de consulta, além de abranger o direito de informação, traz um conteúdo mais amplo, pois significa o direito que os trabalhadores têm de apresentar sugestões (dar parecer) sobre a situação que lhes foi demonstrada, podendo ser um parecer de caráter opinativo ou vinculante.

Ao se defender a existência do direito de informação e de consulta dos representantes dos trabalhadores no sistema jurídico brasileiro partindo da

⁴⁶⁶ HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*, p. 1615.

⁴⁶⁷ Idem, p. 814.

⁴⁶⁸ DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. *Vocabulário jurídico*, 27. ed., p. 739.

⁴⁶⁹ Idem, p. 361.

⁴⁷⁰ GRECO, Albino *apud* SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à Constituição*, 6. ed., p. 109.

experiência europeia, não se pode pensar apenas no acesso às informações que serão passadas pelo empregador, mas também na participação dos trabalhadores nas decisões que envolvem a implementação de novas tecnologias no processo de produção (direito de consulta), em especial, quando envolvem a busca da solução para seus efeitos negativos.

No sistema jurídico pátrio, o direito de informação e de consulta dos trabalhadores⁴⁷¹ encontra amparo na Carta da Organização dos Estados Americanos (Carta da OEA) (1948),⁴⁷² com os seus Protocolos de Reforma.⁴⁷³

Com a celebração da Carta da OEA, da qual a República Federativa do Brasil foi um dos Estados signatários,⁴⁷⁴ foi criada a Organização dos Estados Americanos (OEA) (*Organization of American States – OAS*).

Ao estudar o direito internacional e o sistema interamericano, Carlos Roberto Mota Pellegrino⁴⁷⁵ constatou que ele se desenvolveu em um continente com elementos propícios à aproximação e à solidariedade, por aspectos

⁴⁷¹ Ao analisar o direito dos trabalhadores (das comissões de trabalhadores) de “receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade”, previsto no artigo 54.º da Constituição da República portuguesa, José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira afirmam que se trata de um direito instrumental, por ser necessário, entre outros, ao exercício do controle de gestão e de intervenção na reestruturação das empresas.

Segundo os constitucionalistas portugueses: “Em face do direito à informação consagrado neste artigo, compreende-se que a necessidade de garantir efeito útil à informação aponte para o *princípio da informação e consulta prévias*. Neste sentido, as informações devem ser prestadas em tempo adequado e em níveis de organização próprios de forma a possibilitar uma análise e avaliação *a priori* dos efeitos laborais das estratégias empresariais” (CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República portuguesa anotada*, v. 1, p. 721).

⁴⁷² A Carta da Organização dos Estados Americanos foi aprovada na IX Conferência Internacional Americana, de 30.04.1948, ocorrida em Bogotá.

⁴⁷³ Reformada pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Buenos Aires”, assinado em 27.02.1967, na Terceira Conferência Interamericana Extraordinária; pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Cartagena das Índias”, assinado em 05.12.1985, no Décimo Quarto período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral; pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Washington”, assinado em 14.12.1992, no Décimo Sexto período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral; e pelo Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos “Protocolo de Manágua”, assinado em 10.06.1993, no Décimo Nono Período Extraordinário de Sessões da Assembleia Geral.

⁴⁷⁴ São integrantes da OEA os países que ratificarem a Carta de 1948 (artigo 4.º).

Com o Decreto 2.677, de 17.07.1998, o Brasil promulgou a reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos – Protocolo de Manágua (1993) e com o Decreto 2.760, de 27.08.1998, promulgou o Protocolo de Reforma da Carta da Organização dos Estados Americanos – Protocolo de Washington (1992).

⁴⁷⁵ PELLEGRINO, Carlos Roberto Mota. Teoria das fontes de direito das organizações internacionais: principalmente na Carta da OEA. *Direito Internacional Público: teoria geral*, v. 1, p. 82.

relacionados à origem, à evolução histórica, à proximidade geográfica e à similitude das instituições políticas.

Como ressalta Charles G. Fenwick,⁴⁷⁶ a Carta da OEA traz amplos propósitos relacionados ao desenvolvimento econômico e social. Na Carta de 1948, existe a clara preocupação com o desenvolvimento econômico e social regional, como se verifica, por exemplo, nos artigos 33 e 34.⁴⁷⁷

Na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) (1969), os Estados-membros se comprometeram a efetivar progressivamente (“dar plena efetividade”) os direitos econômicos e sociais constantes da Carta da OEA, por via legislativa ou por outros meios apropriados (artigo 26).⁴⁷⁸

O artigo 36 da Carta de 1948 prevê que as empresas transnacionais, bem como o investimento privado estrangeiro, além de estarem sujeitos à legislação e à jurisdição dos tribunais nacionais dos países receptores, estão suscetíveis aos tratados internacionais ratificados por esses países e devem se ajustar à política de desenvolvimento dos países receptores.

A Carta da OEA também reconheceu inúmeros direitos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana,⁴⁷⁹ como a igualdade de oportunidades, a eliminação da pobreza crítica, a distribuição equitativa da riqueza e da renda, a plena participação de seus povos nas decisões relativas a

⁴⁷⁶ FENWICK, Charles Ghequiere. *A Organização dos Estados Americanos: o sistema regional interamericano*, p. 101.

⁴⁷⁷ “Artigo 33. O desenvolvimento é responsabilidade primordial de cada país e deve constituir um processo integral e continuado para a criação de uma ordem econômica e social justa que permita a plena realização da pessoa humana e para isso contribua.

Artigo 34. Os Estados-membros convêm em que a igualdade de oportunidades, a eliminação da pobreza crítica e a distribuição equitativa da riqueza e da renda, bem como a plena participação de seus povos nas decisões relativas a seu próprio desenvolvimento, são, entre outros, objetivos básicos do desenvolvimento integral. Para alcançá-los convêm, da mesma forma, em dedicar seus maiores esforços à consecução das seguintes metas básicas: [...]”

⁴⁷⁸ “Artigo 26. Desenvolvimento Progressivo

Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providência, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.”

⁴⁷⁹ “Na Carta da OEA há uma definição explícita de direitos e deveres fundamentais dos Estados que a Carta da ONU não possui” (FREITAS, José João de Oliveira. *Carta da Organização dos Estados Americanos*, p. 10)

seu próprio desenvolvimento, salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos etc.

Nesse aspecto, a Carta destaca que a plena realização das aspirações do ser humano depende de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz. Para a OEA, o “desenvolvimento integral”⁴⁸⁰ é responsabilidade comum e solidária dos Estados-membros e abrange os campos econômico, social, educacional, cultural, científico e tecnológico (artigos 30 e 31).

Ao tratar dessas questões, a Carta prevê que os Estados-membros devem garantir “sistemas e processos justos e eficientes de consulta e de colaboração” entre os “setores da produção”,⁴⁸¹ sempre considerando a proteção dos interesses de toda a sociedade (artigo 45, *d*).⁴⁸²

Entre os direitos fundamentais, a Carta da OEA consagra o direito de informação e de consulta aos representantes dos trabalhadores no sistema jurídico interamericano, alcançando o sistema jurídico brasileiro.

Além disso, não se pode deixar de mencionar que o direito de informação e o direito de consulta estão previstos no artigo 7.º, 1, da Recomendação 163 (1981)⁴⁸³ e no artigo 13 da Convenção 158 (1982),⁴⁸⁴ ambas da OIT.⁴⁸⁵

⁴⁸⁰ “Consolidou-se, porém, o conceito de ‘desenvolvimento integral’, incorporado à Carta da OEA, em 1985, pelo Protocolo de Cartagena de Índias, e consagrado definitivamente no Protocolo de Manágua de 1993. A Carta assim reformada tem um capítulo específico dedicado ao desenvolvimento integral, o Capítulo VII (arts. 30 a 52)” (ARRIGHI, Jean Michel. *OEA, Organização dos Estados Americanos*. Série Entender o Mundo, v. 4, p. 137).

⁴⁸¹ Considerando as dimensões do direito do trabalho, devem ser entendidos como “setores da produção” os empregadores, os empregados e o Estado.

⁴⁸² “Artigo 45. Os Estados-membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização de suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz, convêm em envidar os seus maiores esforços na aplicação dos seguintes princípios e mecanismo: [...]

d) Sistemas e processos justos e eficientes de consulta e colaboração entre os setores da produção, levada em conta a proteção dos interesses de toda a sociedade; [...]

⁴⁸³ “II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

7. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas. [...]

⁴⁸⁴ A Convenção 158 da OIT, ratificada pelo Decreto Legislativo 68, de 16.09.1992, e promulgada pelo Decreto 1.855, de 10.04.1996. Em novembro de 1996, a Convenção foi denunciada pelo Brasil à OIT (Decreto 2.100, de 20.12.1996, da Presidência da República).

Em junho de 1997, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) ajuizou ação direta pleiteando a inconstitucionalidade do Decreto 2100 perante o STF (ADI 1.625-DF, Relator Ministro Maurício Correia). Em novembro de 2015, o STF retomou o julgamento da

A Recomendação 163 prevê a adoção de medidas condizentes para que os interlocutores sociais tenham acesso às informações necessárias às negociações. Nesse aspecto, as autoridades públicas devem disponibilizar informações sobre a situação econômica e social do País em geral e sobre o setor de atividade envolvido, quando não for prejudicial ao interesse nacional.

Pela Convenção 158, em caso de dispensas decorrentes da implementação tecnológica (desemprego tecnológico), o empregador proporcionará informações pertinentes, em tempo oportuno, aos representantes dos trabalhadores.

Para a OIT, as informações a serem prestadas devem fazer referência aos motivos e ao prazo estimado para as dispensas, às categorias e ao número de empregados afetados.

Além disso, a Convenção 158 prevê que os empregadores, segundo a legislação e as práticas existentes, oferecerão aos representantes dos trabalhadores interessados a oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que possam evitar, limitar ou atenuar os efeitos negativos da implementação tecnológica.⁴⁸⁶

ADIn, sendo que a Ministra Rosa Weber apresentou o seu voto no sentido da inconstitucionalidade formal do decreto por meio do qual foi dada ciência da denúncia da convenção. De acordo com o conteúdo do voto, o decreto não poderia revogar um tratado internacional, o qual tinha força de lei ordinária na ordem jurídica nacional. A análise da questão foi retomada com a apresentação do voto-vista do Ministro Teori Zavascki (setembro de 2016), que acompanhou a orientação de que é necessária a participação do Poder Legislativo na revogação de tratados e sugeriu modulação de efeitos para que a eficácia do julgamento seja prospectiva. O Ministro Dias Toffoli pediu vista dos autos.

⁴⁸⁵ A Convenção 144 (1976) da OIT disciplina mecanismos de consultas tripartites para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho.

⁴⁸⁶ Seção A – Consulta aos Representantes dos Trabalhadores

“Artigo 13.

1. Quando o empregador previr términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;

a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos;

b) Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número

Denominado de “princípio de acesso à informação” por João de Lima Teixeira Filho, a troca de informações faz parte da natureza da negociação coletiva:⁴⁸⁷ “Não é crível o empregador adotar atitude de recusa às reivindicações escudando-se em informações pretensamente secretas”.⁴⁸⁸

Na visão de Enoque Ribeiro dos Santos,⁴⁸⁹ o direito de informação é essencial no processo de negociação coletiva de trabalho. Os representantes dos trabalhadores têm “[...] o direito de que haja transparência nas informações oferecidas pelo empregador, para que formule a pauta de negociações que dará início ao processo da negociação coletiva de trabalho”.⁴⁹⁰

Para que seja possível alcançar sua finalidade, o direito de informação e de consulta aos representantes dos trabalhadores deve ser exercido em “tempo adequado”, em outras palavras, em um prazo razoável para que os trabalhadores possam compreender as informações prestadas, analisar todos os seus efeitos e sugerir (e/ou adotar) medidas que possam evitar ou minimizar os efeitos negativos das novas tecnologias.

As informações trocadas pelas Partes durante a negociação estão sujeitas a um compromisso de confidencialidade (artigo 7.º, 2, a, Recomendação 163, OIT),⁴⁹¹ de modo a evitar danos à atividade empresarial.

de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. Para efeitos do presente artigo, a expressão ‘representantes dos trabalhadores interessados’ aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou a prática nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, em 1971.”

⁴⁸⁷ “Para a formulação adequada da pauta de reivindicações, os pleitos devem ser substanciados a fim de permitir a compreensão de suas razões, gerar contrapropostas ou esclarecimentos e dar início à negociação. Mas, para tanto, é mister conhecer as reais condições econômico-financeiras da empresa ou dados do segmento econômico e sua capacidade de conceder determinados pleitos que os representados julgam cabíveis.

As informações devem ser abertas não apenas nos momentos de dificuldade financeira, para gerar medidas de superação da crise via negociação coletiva. Devem ser ministradas *sempre* nas épocas de prosperidade também” (SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*, 22. ed., v. 2, p. 1197).

⁴⁸⁸ Idem, *ibidem*.

⁴⁸⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado*, 2. ed., p. 124.

⁴⁹⁰ Idem, *ibidem*.

⁴⁹¹ “II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

7. (1) [...]

(2) Para esse fim:

4.5 Uma proposta de proteção sistêmica para o direito brasileiro

No direito brasileiro, o direito de informação e o direito de consulta dos representantes dos trabalhadores previstos na Carta da OEA, na Convenção 158 e na Recomendação 163, ambas da OIT, ao lado do princípio da função social da propriedade (da empresa) consagrado pela Constituição Federal, podem e devem alcançar sua máxima efetivação pela negociação coletiva de trabalho, materializando o espírito da Carta Política e a proteção do empregado perante as inovações tecnológicas (artigo 7.º, XXVII, CF).

Pelas peculiaridades do sistema jurídico pátrio, é indispensável a presença dos sindicatos no processo de negociação coletiva e na celebração de acordos e de convenções coletivas de trabalho.

Diante desses pilares, da experiência europeia⁴⁹² e das propostas legislativas já discutidas no Brasil, parece-nos que a negociação coletiva deve resultar em acordos coletivos e convenções coletivas que comportem: a) cláusulas principiológicas e de fortalecimento do diálogo social; b) cláusulas – comissões mistas e comissões permanentes; c) cláusulas procedimentais do exercício do direito de informação e do direito de consulta; d) cláusulas preventivas; e) cláusulas protetivas (medidas protetivas e limitadoras da dispensa coletiva); f) cláusulas compensatórias.

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva; [...]"

⁴⁹² L. Mathiassen, B. Rolskov e E. Vedel, Piercarlo Maggolini apresentaram os temas para o processo de negociação sobre tecnologia informática, a qual está organizada em cinco tópicos: a) influência (participação dos trabalhadores); b) informação; c) formação (qualificação profissional); d) recursos (para as atividades sindicais); e) características dos sistemas (MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 177-180).

4.5.1 Cláusulas principiológicas e de fortalecimento do diálogo social

Cláusula. Máxima efetivação do sistema de proteção

Os sindicatos signatários, bem como os empregadores e os empregados representados, pelo presente instrumento normativo, se comprometem a buscar a máxima efetivação do princípio da função social da empresa e do direito de informação e do direito de consulta entre os empregados e os empregadores.

Cláusula. Fortalecimento do diálogo social

Os sindicatos signatários, bem como os empregadores e os empregados representados, se comprometem a fortalecer o diálogo social pelo direito de informação e direito de consulta dos sindicatos representantes dos trabalhadores.

4.5.2 Cláusulas disciplinando as comissões mistas e comissões permanentes

Cláusula. Comissões mistas

O sindicato de trabalhadores constituirá comissões mistas compostas por representantes do sindicato e dos empregados diretamente envolvidos, sempre em composição paritária, após as informações prestadas ou a consulta feita pelo empregador.

As comissões mistas serão implementadas por sugestão do sindicato ou por solicitação escrita dos empregados diretamente envolvidos.

O sindicato indicará até 05 (cinco) membros titulares para a comissão mista e os representantes de trabalhadores serão eleitos em votação secreta e direta pelos trabalhadores interessados.

A eleição será organizada pelo sindicato, a se realizar na sede da empresa e em suas filiais, em prazo não superior a 10 (dez) dias.

Os membros das comissões mistas terão suas horas de dedicação nas comissões computadas como tempo de trabalho efetivo para fins do contrato de trabalho.

Cláusula. Comissões permanentes

Os sindicatos de trabalhadores e os empregadores constituirão comissões permanentes de discussão, estudos e debates envolvendo a implementação tecnológica e seus efeitos nas empresas.

As comissões permanentes terão composição paritária.

Os membros das comissões permanentes terão suas horas de dedicação nas comissões computadas como tempo de trabalho efetivo para fins do contrato de trabalho.

As comissões permanentes poderão contar com a participação de especialistas na área de forma efetiva ou eventual.

Cláusula. Dever de confidencialidade

Todas as informações disponibilizadas pelo empregador, bem como pelos demais interlocutores sociais, integrantes das comissões e especialistas contratados, serão confidenciais, sendo o sindicato responsável civilmente por sua preservação, sem prejuízo de outras medidas judiciais que possam ser adotadas contra os diretamente envolvidos.

Os integrantes das comissões e especialistas contratados ficarão obrigados a celebrar um termo de confidencialidade de informações que se estende até 01 (um) ano após o término do processo de implementação tecnológica.

4.5.3 Cláusulas procedimentais do exercício do direito de informação e do direito de consulta

Cláusula. Direito de informação

As empresas, com mais de 50 (cinquenta) empregados na base sindical, se comprometem a fornecer aos sindicatos de trabalhadores todas as informações pertinentes à implementação de novas tecnologias na atividade produtiva ou de prestação de serviços, de modo a permitir aos trabalhadores conhecer seus possíveis impactos, quando a implementação de novas tecnologias afete diretamente mais de 10% dos trabalhadores.

As informações a serem prestadas pelas empresas devem indicar os prazos, os setores envolvidos, impactos no ambiente de trabalho e para a saúde dos trabalhadores, as alterações significativas e extinções de funções, bem como a redução possível do número de trabalhadores.

As informações serão prestadas pelos empregadores em tempo razoável, ficando estipulado o prazo mínimo de 90 (noventa) dias anterior ao início da implantação de novas tecnologias, para que os empregados possam compreender as informações apresentadas e avaliar seus efeitos.

As empresas ficam obrigadas a prestar todos os esclarecimentos solicitados pelo sindicato de trabalhadores no prazo de 15 dias.

Os referidos prazos não se aplicam às implementações tecnológicas decorrentes de determinação legal, recomendação ou imposição dos órgãos de fiscalização ou decisão judicial (tutela provisória ou definitiva).

Cláusula. Direito de consulta

O direito de consulta dos representantes dos trabalhadores é obrigatório para as empresas com mais de 100 (cem) empregados na base sindical, quando a implementação de novas tecnologias afete diretamente mais de 10% dos trabalhadores.

Ao formular a consulta, os empregadores se comprometem a fornecer aos sindicatos de trabalhadores todas as informações pertinentes à implementação de novas tecnologias na atividade produtiva, como os prazos, os setores envolvidos, impactos no ambiente de trabalho e para a saúde dos trabalhadores, as alterações significativas e as extinções de funções, bem como a redução do número de trabalhadores, de modo a permitir aos trabalhadores o conhecimento dos possíveis efeitos.

As informações serão prestadas pelos empregadores em tempo razoável, ficando estipulado o prazo mínimo de 120 (cento e vinte) dias anterior à decisão de adoção de novas tecnologias, para que os empregados possam compreender as informações apresentadas e avaliar seus efeitos.

Os empregadores ficam obrigados a prestar todos os esclarecimentos solicitados pelo sindicato de trabalhadores no prazo de 15 (quinze) dias, inclusive durante o processo de implementação tecnológica.

Os referidos prazos não se aplicam às implementações tecnológicas decorrentes de determinação legal, recomendação ou imposição dos órgãos de fiscalização ou decisão judicial (tutela provisória ou definitiva).

O sindicato de trabalhadores pode contratar especialistas na área com o objetivo de auxiliar a compreensão das informações prestadas e contribuir para a solução de eventuais controvérsias.

O sindicato dos trabalhadores encaminhará ao empregador “parecer opinativo” sobre medidas que possam minimizar os efeitos nocivos da implementação tecnológica no prazo de 60 (sessenta) dias após a consulta.

Nos casos em que a implementação tecnológica tenha a possibilidade de ocasionar a redução superior a 5% dos empregados dos setores afetados no prazo de 12 (doze) meses subsequentes ao início do processo de implementação (dispensa coletiva), a adoção das novas tecnologias pelo empregador está sujeita à anuência dos trabalhadores via acordo coletivo de trabalho.

Em qualquer fase da consulta, o sindicato de trabalhadores pode solicitar a intervenção do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho.

4.5.4 Cláusulas preventivas

Cláusula. Setores e funções a serem priorizados

A implementação tecnológica nas empresas priorizará os setores em que se identificarem atividades nocivas à integridade física e mental dos trabalhadores, segundo as atividades de risco elencadas pelo Ministério do Trabalho e pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Sempre em prol da saúde do trabalhador, o sindicato de trabalhadores, sindicatos patronais ou a(s) empresa(s) podem eleger, de comum acordo, os setores ou atividades que sofrerão implementação tecnológica de forma priorizada.

Cláusula. Não concorrência na venda de serviços e produtos

Os empregadores ficam proibidos de vender serviços ou produtos distintos ou ainda de possuir preços, promoções ou outras vantagens comerciais diferenciados entre as vendas realizadas em estabelecimentos/lojas virtuais (pelos *sites*, por terminais eletrônicos ou por outros recursos tecnológicos) e nos estabelecimentos/lojas físicas, de modo a impedir a concorrência entre setores da empresa ou empresas do mesmo grupo econômico.

4.5.5 Cláusulas protetivas

Cláusula. Medidas protetivas e limitadoras da dispensa coletiva

Nas hipóteses em que a implementação tecnológica ensejar a redução do número de trabalhadores superior a 5% dos setores afetados no prazo de 12 (doze) meses subsequentes ao início do processo de implementação (dispensa

coletiva), ficam os empregadores e os empregados proibidos pelo período de 24 (vinte e quatro) meses de:

- a) realizar ou exigir a prestação de horas extras, salvo necessidades imperiosas, nos termos da CLT;
- b) aumentar o número de empregados temporários (Lei 6.019/1974) existentes nas empresas;
- c) terceirizar outros serviços ou setores, além dos já terceirizados pela empresa e aqueles diretamente relacionados ao processo de implementação tecnológica;
- d) não proceder à contratação de novos empregados, sem antes buscar o reaproveitamento dos empregados dos setores afetados pela implementação tecnológica por meios razoáveis.

4.5.6 Cláusulas compensatórias

Cláusulas compensatórias

Nas hipóteses em que a implementação tecnológica ensejar a redução do número de trabalhadores superior a 5% dos setores afetados no prazo de 12 (doze) meses subsequentes ao início do processo de implementação (dispensa coletiva), ficam os empregadores obrigados a:

- a) oferecer aos trabalhadores a possibilidade de redução de jornada de trabalho, com ou sem redução proporcional dos salários, por acordo coletivo de trabalho;
- b) oferecer programa de requalificação profissionalmente, compatível com as novas necessidades do empregador e com o mercado de trabalho, aos empregados passíveis de serem atingidos;

c) buscar o reaproveitamento dos empregados afetados por meios razoáveis;

d) os empregados mais idosos terão preferência no processo de reaproveitamento e realocação;

e) oferecer um programa de demissão voluntária (PDV);

f) não contratar novos empregados para as mesmas funções ou funções equivalentes à função dos empregados dispensados no prazo de 12 meses da extinção de cada contrato de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A tecnologia e suas inovações aplicadas às diversas áreas do conhecimento humano transformaram e transformam a sociedade a todo instante. Os frutos da tecnologia nessas últimas décadas, *v.g.*, automação, robôs, computadores, *softwares*, celulares, internet etc., são simplesmente fantásticos e capazes de nos surpreender a cada minuto, provocando um verdadeiro “efeito encantador” sobre o homem, pelo seu caráter de inovação, efeito facilitador da vida moderna, como também um “instrumento de poder”.

Com respaldo das Ciências Sociais e da Economia, após analisar as diversas concepções do termo “tecnologia”, foi possível traçar três pontos centrais da tecnologia no processo de evolução da sociedade.

Em sua relação com a natureza, a obra do homem aplicada em áreas como a física, a biologia, a medicina e a genética permitiu compreender e até mesmo dominar diversos fenômenos da natureza.

Além disso, a tecnologia é utilizada como instrumento de dominação (“relação de poder”) por países que alcançaram um processo de desenvolvimento antes de outros (“colonização tecnológica”) e também por classes sociais que procuram manter o domínio social e econômico sobre classes menos favorecidas.

Por fim, constatou-se que, no sistema Capitalista, as inovações tecnológicas alteraram de forma significativa o processo de produção de bens e serviços e, conseqüentemente, as relações de trabalho.

Dentro da lógica capitalista de produção, com maior produtividade, melhor qualidade, em menos tempo e com redução do custo, a tecnologia e seus frutos são grandes aliados porque auxiliam a reorganização do processo produtivo, aprimoram os sistemas de qualidade e de controle e ainda permitem a descentralização do processo de produção (fragmentação geográfica).

Nesse aspecto, as inovações tecnológicas colaboraram com o surgimento de novos setores da economia, com a extinção de outros (“destruição criativa”), a ampla inclusão do trabalho feminino e de pessoas com deficiência, a eliminação

de tarefas penosas e de outras com acentuado grau de risco para a integridade física e mental do trabalhador, com avanços para o sistema de proteção de saúde do trabalhador (“aspectos positivos”).

Contudo, também existem os “aspectos negativos” a serem estudados, como a alteração de funções, a intensificação do ritmo de trabalho, o surgimento de novas patologias, a extinção de postos de trabalho (desemprego tecnológico e dispensas coletivas) e ainda a fragmentação dos sindicatos de trabalhadores.

Nesse contexto, em que pese a visão otimista de vários economistas em relação ao surgimento de novos setores da economia capazes de gerar novos postos de trabalho e assim compensar a extinção de vários outros (teoria da compensação), organismos internacionais (*v.g.*, o Banco Mundial, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, a União Internacional de Telecomunicações e a Organização Internacional do Trabalho), o Fórum Econômico Mundial e outros estudos econômicos não sinalizam para o crescimento significativo do número de postos de trabalho capazes de absorver aqueles que perderam seu emprego.

Nesse aspecto, estudos econômicos amplos e específicos para setores da economia indicam para a redução significativa do “trabalho vivo”, com risco, segundo alguns especialistas,⁴⁹³ para até 47% dos empregos existentes.

Com a finalidade de tornar concreta nossa pesquisa, foram examinados três setores específicos da economia em que ocorreram grandes investimentos financeiros em inovações tecnológicas nessas últimas décadas, com redução significativa dos postos de trabalho, com a conseqüente luta dos trabalhadores pela manutenção dos empregos (os bancários, os frentistas de postos de gasolina e os cobradores de ônibus). A partir dessa análise, constatou-se que a luta operária está centrada em dois campos de atuação: no campo político e na seara da negociação coletiva de trabalho.

⁴⁹³ FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Disponível em: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2015.

No capítulo seguinte, passou-se ao estudo da perspectiva geral de proteção do emprego, como as políticas públicas e as ações judiciais promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, pela Defensoria Pública e pelas entidades sindicais, focando nossa análise na proteção adotada pelos sistemas jurídicos de diversos países europeus e pela União Europeia, bem como pelas adotadas nos instrumentos normativos da OIT e na Carta da Organização dos Estados Americanos.

A partir do estudo dos sistemas jurídicos de países, como Noruega, Suécia, França, Alemanha, Itália, Portugal e Espanha, e das Diretivas da União Europeia, constatou-se que os efeitos negativos da implementação tecnológica são “minimizados” pelo direito de informação e direito de consulta garantido amplamente aos representantes de trabalhadores.

O direito de informação e o direito de consulta aos representantes dos trabalhadores também estão previstos nos diplomas normativos da OIT (Recomendação 163, de 1981, e Convenção 158, de 1982) e na Carta da Organização dos Estados Americanos (1982).

No caso específico do Brasil, depois de inúmeras discussões pelos integrantes da Assembleia responsável pela elaboração da Constituição da República Federativa (1986 a 1988), o Texto vigente prevê a proteção do empregado “em face da automação, na forma da lei” (artigo 7.º, XXVII). Contudo, a intenção de proteção do constituinte ainda não se materializou no sistema legal estatal, apesar das inúmeras tentativas de sua regulamentação no âmbito do Congresso Nacional.

Sem desconsiderar a possibilidade de adoção de políticas públicas, de ações judiciais promovidas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Defensoria Pública, do sistema jurídico que garante a dignidade do trabalhador, defendemos que a proteção do emprego frente às inovações tecnológicas e seus efeitos negativos possui três pilares centrais no direito brasileiro.

O princípio da função social da propriedade (da empresa) é um deles, inserido no sistema jurídico brasileiro a partir da Constituição Federal de 1934, encontra amparo no Texto Constitucional vigente (artigo 5.º, XXII e XXIII, artigo

170, II e III), além do Pacto de São José da Costa Rica e outras leis, como o Estatuto da Terra, o Código Civil brasileiro, o Estatuto da Cidade, a Lei das Sociedades Anônimas e a Lei de recuperação judicial, extrajudicial e de falência do empresário e da sociedade empresária.

Na proteção do trabalhador, também é imprescindível a negociação coletiva, preconizada pela OIT e em diversos tratados internacionais, como forma de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, pela autonomia privada coletiva, de modo a aprimorar o sistema jurídico trabalhista, com a celebração de instrumentos normativos, e alcançar a paz social.

Além disso, é essencial que se garantam o direito de informação e o direito de consulta aos representantes dos trabalhadores, a partir da Carta da Organização dos Estados Americanos e seus protocolos de reforma, e dos instrumentos normativos da OIT.

A partir desses três pilares, com o objetivo de contribuir para o avanço das discussões e para a solução do problema apresentado (desemprego tecnológico), sugerimos uma proposta a ser alcançada pela via da negociação coletiva, alicerçada em cláusulas, assim sistematizadas: a) cláusulas principiológicas e de fortalecimento do diálogo social; b) cláusulas prevendo a existência, a constituição e o funcionamento de comissões mistas e comissões permanentes de discussão, estudos e debates envolvendo a implementação tecnológica e seus efeitos nas empresas; c) cláusulas procedimentais do direito de informação e do direito de consulta aos representantes dos trabalhadores; d) cláusulas preventivas quanto aos efeitos negativos da implementação tecnológica; e) cláusulas protetivas e limitadoras da dispensa coletiva; f) cláusulas com medidas compensatórias aos trabalhadores que perderam seus postos de trabalho pela implementação tecnológica.

BIBLIOGRAFIA

ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ALMEIDA, Paulo Guilherme de. *Direito agrário: a propriedade imobiliária rural*. São Paulo: LTr, 1980.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

_____. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho?. In: _____; BRAGA, Ruy (Org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARRIGHI, Jean Michel. *OEA – Organização dos Estados Americanos*. Tradução de Sérgio Bath. Barueri: Manole, 2004. (Série Entender o mundo, v. 4.)

BANCO MUNDIAL. Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2016. Dividendos digitais. Washington DC: International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank, 2016.

BABACE, Héctor; CASTELLO, Alejandro; BILLAR, Pedro. *Derecho de la integración y relaciones laborales*. 2. ed. Montevidéo: Fundación de Cultura Universitaria, 2004.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. *Anais do XII Congresso de Procuradores dos Estados*. Salvador, 1986.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1990. v. 7.

_____. *Curso de direito constitucional*. Revisado e atualizado por Samantha Meyer-Pflug. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BENAKOUQUE, Rabah. Crise, informática e nova divisão internacional do trabalho: que perspectivas para o Brasil?. In: _____ (Org.). *A questão da Informática no Brasil*. São Paulo: Brasiliense/Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 1985.

BEZERRA FILHO, Manoel Justino. *Lei de Recuperação de Empresas e Falência: Lei 11.101/2005, comentada artigo por artigo*. 11. ed. São Paulo: RT, 2015.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Ganabara, 1987.

CACCIAMALI, Maria Cristina; PIRES, Julio; LACERDA, Guilherme; PIRES, Elson Luciano; PORTELA, André. Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas. *Planejamento e Políticas Públicas*, n. 12, jun.-dez. 1995.

CALAN, Didier de et al. *Le Robert illustre & dixel*. Paris: Le Robert, 2013.

CAMPOS BATALHA, Wilson de Souza; RODRIGUES NETTO, Sílvia Maria L. Batalha de. *O direito internacional privado na Organização dos Estados Americanos: comentários sobre o Decreto n. 1.979/96*. São Paulo: LTr, 1997.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada*. São Paulo: RT; Coimbra: Coimbra Editora, 2007. v. 1.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura. A sociedade em rede*. Tradução de Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Venâncio Majer. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. v. 1.

CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação dos direitos humanos*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

_____. A função social da propriedade dos bens de produção. XII Congresso Nacional de Procuradores do Estado, Salvador (1986). *Direito empresarial: estudos e pareceres*. São Paulo: Saraiva, 1995.

_____. Função social de propriedade dos bens de produção. *Tratado de direito comercial*. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 1.

COMITÊ The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions. Memorando The Triple Revolution. *International Socialist Review*, v. 24, n. 3, 1964.

COSTA, Moacyr Lobo da. *Três estudos sobre a doutrina de Duguit*. São Paulo: Ícone, 1997.

CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006.

CORRÊA, Gilson César Pianta. Tecnologia, automação e desemprego no setor bancário brasileiro (1986 – 2000). *Revista Organização Sistêmica*, v. 2, jul.-dez. 2012.

CYPHER, J.; DIETZ, J. *The Process of Economic Development*. Londres: Routledge, 2004.

DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. Coordenação de José Francisco Siqueira Neto. Tradução de Alfred Keller. Revisão técnica de Antônio Álvares da Silva. São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. *Desempenho dos Bancos no 1.º semestre 2015*. Juros elevados, desvalorização cambial e inflação em alta levam a lucros recordes. São Paulo: Dieese, 2015.

_____. CNB/CUT. Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/bancario.zip>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. *Vocabulário jurídico*. 27. ed. atualizada por Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus automação: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da technoética*. Curitiba: Juruá, 2015.

DUGUIT, Léon. *Les transformations générales du droit privé depuis le Code Napoléon*. Paris: Librairie Félix Alcan, 1912.

DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*. 3. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

ESTEVES, Alan da Silva. *Proteção do trabalhador em face da automação: eficácia jurídica e social do inciso XXVII do art. 7.º da Constituição brasileira*. São Paulo: LTr, 2013.

FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. In SCHMITZ, Hubert; CARVALHO, Ruy de Quadros (Org.). *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*. São Paulo: Hucitec, 1988.

FENWICK, Charles Ghequiere. *A Organização dos Estados Americanos: o sistema regional interamericano*. Tradução de Donaldson M. Garshagen. Rio de Janeiro: Edições GRD, 1965.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FOLHA DE S. PAULO. Catracas e cobradores. Editorial. 10 nov. 2015. Versão eletrônica.

FÓRUM Econômico Mundial. *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Fórum Econômico Mundial, 2016.

FREITAS, José João de Oliveira. *Carta da Organização dos Estados Americanos*. Porto Alegre: Sulina, 1973.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Disponível em: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2016.

GASPER, Malu. Primeiros equipamentos serão instalados em 35 ônibus de três novas linhas que ligarão terminais. Catraca eletrônica estreia dia 20 em SP. *Folha de S. Paulo*, Cotidiano, 14 abr. 1998.

GIUDICE, Federico del; MARIANI, Federico; IZZO, Fausto. *Diritto del lavoro*. 17. ed. Napoli: Edizioni Giuridiche Simone, 1999.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação de empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. *Revista LTr*, n. 38, 1974.

GOMES, Jorge Luiz. Paineis. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*. Secretaria Extraordinária para Assuntos e Ciência e Tecnologia. Governo do Rio Grande do Sul, nov. 1987.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. *Direito constitucional do trabalho: aspectos controversos da automação*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. *Estudos Avançados*. v. 11, n. 29, jan.-abr. 1997.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)*. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

_____. *Elementos de direito econômico*. São Paulo: RT, 1981.

GUSMÃO, Paulo. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. In PRADO, Antonio et al. (Org.) *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*. São Paulo: DIESSE/CESIT/UNICAMP, 1999.

HEEKS, Richard. Information and Communication Technologies, Poverty and Development. *Development Informatics, Working Paper Series*, Paper n. 5, Manchester: Institute for Development Policy and Management, University of Manchester, 1999.

HIRATA, Helena. Painel sobre Impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*. Secretaria Extraordinária para Assuntos e Ciência e Tecnologia. Governo do Rio Grande do Sul, nov. 1987.

HOBBSAWM, Eric J. *Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado*. 2. ed. Tradução de Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

INTERNATIONAL Telecommunication Union (UIT). *Measuring the Information Society – MIS*. Genebra: International Telecommunication Union, 2013.

KARL, Marx. *O capital: crítica da economia política. O processo de produção do capital*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro 1.

KEYNES, John Maynard. *Economic Possibilities for our Grandchildren*, 1930.

Disponível em: <<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

LANCHESTER, John. *The Robots Are Coming*. The Paris Review. Disponível em: <<http://www.lrb.co.uk/v37/n05/john-lanchester/the-robots-are-coming>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

LAUDAN, Larry. *O progresso e seus problemas: rumo a uma teoria do crescimento científico*. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

LEITE, Marcia de Paula. O “modelo sueco” de organização do trabalho. In: SILVA, Roque Aparecido da; LEITE, Marcia de Paula (Coord.). *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

LUNARDI, Guilherme Lerchi. *Os efeitos da tecnologia de informação (TI) nas variáveis estratégicas organizacionais da indústria bancária: estudo comparativo entre alguns países da América*. 2001. Tese (Mestrado) – Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

LUÑO, Antonio Enrique Pérez. *Los derechos humanos en la sociedad tecnológica*. Madrid: Editorial Universitas, 2012.

LÓPEZ, Justo et al. *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: La Ley, 1998.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1980. v. 3.

MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*. Rio de Janeiro: Vozes, 1988.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. *Direito processual do trabalho*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASI, Domenico de. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadryr A. Figueiredo. 9. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006.

MATTOSO, Jorge (painelista). Painel: impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*.

MAZEAUD, Antoine. *Droit du Travail*. 7. ed. Paris: Montchrestien, 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MENOU, Michel J. Impact of the Internet: some conceptual and methodological issues, or how to hit a moving target behind the smoke screen. *The Internet: its impact and Evaluation*. London: Edited by David Nicholas and Ian Rowlands, 2000.

MOMPEAN, Adriana. Realidade digital. *Revista Ciab Febraban*, n. 56, abr. 2015.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES, José Diniz de. *A função social da propriedade e a Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Malheiros, 1999.

MUNARO, Rose Maria. *A automação e o futuro do homem*. Rio de Janeiro: Vozes, 1972.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Conflitos coletivos de trabalho: fundamentos do sistema jurisdicional brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 1978.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. *Curso de direito processual do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989.

NEDER, Ricardo Toledo. Inovação tecnológica, democracia e gestão de mão de obra: estudo de caso no ramo automobilístico. *Revista de Administração de Empresas*, v. 28, n. 2, abr.-jun. 1988.

_____. Sindicatos e novas tecnologias no Brasil. O caso dos metalúrgicos em São Paulo. In: _____; ABRAMO, Laís Wendel; SOUSA, Nair Heloísa Bigalho de; FALABELLA, Gonzalo; Álvaro Diaz; SILVA, Roque Aparecido da (Coord.). *Automação e movimento sindical no Brasil*. São Paulo: Hucitec, Cedec, OIT/PNUD/IPEA, 1988.

NUWER, Rachel. Conheça os empregos ameaçados pela automação (e os novos que surgirão). *BBC Future*, de 7 de agosto de 2015. Disponível em: <<http://www.bbc.com/future/story/20150805-will-machines-eventually-take-on-every-job>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferreira, Aglaé Marcon, Itacir Luchtemberg e Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Genesis, 1997.

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*. São Paulo: Érica, 2004.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho – OIT. *Global Employment Trends for Youth 2015*. Scaling up investments in decent jobs for youth. Genebra: OIT, 2015.

_____. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*. Genebra: OIT, 1986.

_____. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*. Genebra: OIT, 2016.

ORGANIZAÇÃO para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. *The OECD jobs strategy*. Pushing ahead with the strategy. Paris: OCDE, 1996.

_____. *Technology, productivity and job creation: best policy practices*. Paris: OCDE, 1998.

_____. *Stratégie de l'OCDE pour l'innovation 2015*. Un programme pour l'action publique. Paris: OCDE, 2015.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de; OJEDA, Raúl Horário. O impacto da alta tecnologia e a informática nas relações de trabalho na América do Sul. *Lex Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*, n. 274, out. 2001.

PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. *Princípios de economia*. 6. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Trabalho apresentado no Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho Angra dos Reis (RJ), em 28 de maio de 2005. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 20 dez. 2015.

PÉLISSIER, Jean; AUZERO, Gilles; DOCKÉS, Emmanuel. *Droit du Travail*. 26. ed. Paris: Dalloz, 2011.

PELLEGRINO, Carlos Roberto Mota. Teoria das Fontes de Direito das Organizações Internacionais: principalmente na Carta da OEA. In: BAPTISTA, Luiz Olavo; MAZZUOLI, Valério Oliveira (Org.). *Direito internacional público: teoria geral*. São Paulo: RT, 2012. v. 1.

PEREIRA, Denise de Castro; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A concepção fabril numa empresa bancária. In: SILVA, Roque Aparecido da; LEITE, Marcia de Paula (Coord.). *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

PESKINE, Elsa; WOLMARK, Cyril. *Droit du Travail*. 6. ed. Paris: Dalloz, 2012.

PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. v. 1 e 2.

RAUBER, Vicente (debatedor). Painel: Impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*.

REINA, Eduardo. A dança do emprego. *Revista dos Bancários*, n. 107, out. 2015. Disponível em: <<http://www1.spbancarios.com.br/rdbmateria.asp?c=510>>. Acesso em: 8 fev. 2016.

RELATÓRIO da American Society of Planning Officials. *Self-service gasoline stations*. Report 15, jun. 1950. Disponível em: <<https://www.planning.org/pas/reports/report15.htm>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

RICARDO, David. *Princípio de economia política e tributação*. Tradução de Paulo Henrique Ribeiro Sandroni. São Paulo: Nova Cultura, 1996. (*On The Principles of Political Economy and Taxation*, 1.^a publicação em 1817.)

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995.

_____. *The end of work: the decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: G. P. Putnam's Sons, 1995.

RIZEK, Cibele Saliba. Trabalho e inovação tecnológica – os trabalhadores petroquímicos paulistas nos anos 80. In: SILVA, Roque Aparecido da; LEITE, Marcia de Paula (Coord.). *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 2002.

RONCERO, Rosario Cristóbal. El Comité de Empresa Europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Revista del Ministerio do Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 43.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Tradução de Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SALOMÃO FILHO, Calixto. *Histoire Critique des Monopoles*. Une perspective Juridique et Économique. Paris: LGDJ Lextenso Éditions, 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho*. De acordo com o Novo Código Civil brasileiro. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

_____. *Fundamentos do direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência brasileira*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

_____. *O direito do trabalho e o desemprego*. São Paulo: LTr, 1999.

_____. *Processo coletivo do trabalho: tutela do dano moral coletivo trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SANTOS, Layment Garcia dos. *Politizar as novas tecnologias: o impacto sociotécnico da informação digital e genética*. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2013.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*. Tradução de Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes, 4. ed. São Paulo: Editora da Universidade Paulista: Brasiliense, 1995.

SCHMITZ, Hubert. *Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional*. In: _____; CARVALHO, Ruy de Quadros (Org.). *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*. São Paulo: Hucitec, 1988.

_____. *Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional*, 1988.

SILVA, Antônio Álvares da. *Proteção contra a dispensa na nova Constituição*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

SILVA, Elias Norberto da. *A automação e os trabalhadores*. São Paulo: LTr, 1996.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. São Paulo: RT, 2016.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. São Paulo: RT, 1982.

_____. *Comentário contextual à Constituição*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

_____. *Curso de direito constitucional positivo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, Roque Aparecido da. Computadores. Digitação e caixas: a automação bancária em questão. In: _____; LEITE, Marcia de Paula (Coord.). *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

SUPIOT, Alain. *Homo juridicus*: ensaios sobre a função antropológica do direito. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

_____; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

TAUILE, José Ricardo. Perspectiva da automação nas formas de produção no Brasil. *Anais do 1.º Encontro Regional: Impactos da automação sobre o trabalho*. Promoção da Secretaria Extraordinária para Assuntos e Ciência e Tecnologia. Governo do Rio Grande do Sul, nov. 1987.

TROSTER, Roberto Luis; MOCHÓN, Francisco. *Introdução à economia*. São Paulo: Pearson Makron Books, 2002.

VILLERS, Gauthier de. Domination de la technique et techniques de la domination: transferts de technologie et développement. *Gaspillages technologiques*. Paris: Karthala, 1985.

WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação da informação sob os novos paradigmas organizacionais. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ZINGARELLI, Nicola. *Vocabolario della lingua Italiana*. 12. ed. Bolonha: Zanichelli, 1999.

Sites consultados

<<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/09/uber-lanca-servico-de-carros-sem-motorista-nos-estados-unidos.html>>

<http://www.institutodeengenharia.org.br/site/noticias/exibe/id_sessao/4/id_noticia/8058/O-futuro-dos-postos-de-gasolina:-rob%C3%B4s-enchem-o-tanque-do-seu-carro>

<<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/programa-de-protecao-ao-emprego-mantem-58-mil-postos-de-trabalho>>

ANEXOS

Anexo 01 – Avaliação do impacto de uma transformação tecnológica⁴⁹⁴

1. Mercado de trabalho

1.1 Como evolui o número de postos de trabalho? Qual é o balanço?

1.1.1. Postos suprimidos.

1.1.2. Postos criados.

1.1.3. Transferência (com ou sem mudança geográfica ou de setor).

1.2. Como evolui a qualidade do mercado de trabalho?

1.2.1. Higiene e segurança. Condições do trabalho físico (barulho, calor, postura, etc.) . Condições de trabalho psicológico (tensão mental).

1.2.2. Evolução do tempo de trabalho?

1.2.3. Evolução da qualificação? Evolução dos títulos?

1.2.4. Evolução do enquadramento? Como evoluem as diversas categorias de trabalhadores (operários, quadros, etc.)? Como evolui a divisão entre homens e mulheres? A pirâmide de idade?

1.3. Como evoluem os tipos de relação de trabalho (temporário, auxiliar, contrato por tempo determinado, etc.)?

1.4. Como evolui a política da subemprego (sociedades de serviços, fornecedores, etc.)?

⁴⁹⁴ Painel de análise da Union Confédérale des Cadres (UCC) sobre os efeitos do sistema organizacional instalado por ocasião de uma transformação tecnológica numa empresa (MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 183-186).

2. Política industrial

2.1. Quem desenvolve as pesquisas sobre esta transformação tecnológica?

2.2. Quem produz a aparelhagem e elabora os métodos necessários?

2.3. Balança comercial?

2.4. Papel do Estado nos incentivos ao desenvolvimento? A empresa recebe subvenções ou ajudas para esta transformação?

3. Formação

3.1. Que treinamento é necessário?

3.2. Qual formação inicial e permanente?

4. Liberdade

4.1. Como é feito o controle social sobre os trabalhadores?

- Controle dos ritmos, controle dos erros, controle dos deslocamentos;
- Desenvolvimento do conceito de segredo, desenvolvimento dos pontos estratégicos a serem vigiados devido à centralização.

4.2. Como é feito o controle sobre os cidadãos (arquivos, carteira de identidade)?

5. Relações com os usuários e consumidores

5.1. Como é feito o serviço aos clientes e usuários (relações clientes/trabalhadores)?

5.2. Como são consideradas as exigências dos consumidores?

5.3. Como é feita a segurança das populações?

6. Relações com o resto do mundo

6.1. Com os países desenvolvidos: como evolui a independência do nosso país? Em que sentido se fazem as transferências de tecnologia?

6.2. Com o Terceiro Mundo: esta transformação tecnológica facilita o desenvolvimento de todos os países? É adaptada a todos?

6.3. Quais são as consequências culturais destas transformações de tecnologias?

7. Produtividade

7.1. Esta transformação produz um verdadeiro ou falso aumento da produtividade? Qual é o orçamento econômico e financeiro desta transformação?

8. Informações e negociações

8.1. Que informações são difundidas entre os trabalhadores sobre as consequências desta transformação tecnológica? Quando? De que forma? Qual é o papel do comitê de empresa?

8.2. Que negociações direção/trabalhadores são efetivamente realizadas? Sobre que temas? Quando? Em que nível?

8.3. Os trabalhadores podem contrair os benefícios devidos ao aumento de produtividade?

- Aumento das retribuições? Redução do horário de trabalho?
- Criação de novos postos de trabalho? Aumento da qualidade de vida? Etc.

9. Conclusões

9.1. Qual é o balanço global desta transformação?

9.2. *Qual seria o balanço de uma não transformação?*

9.3. *Existem outras soluções?*

- *Uma diferente utilização da própria tecnologia;*
- *Uma concepção diferente do processo produtivo;*
- *Uma concepção diferente do produto, etc.;*
- *Outro modelo desenvolvimento.*

Anexo 02 – Temas e processos objeto da negociação sobre tecnologia informática⁴⁹⁵

1. Influência

Normativas que dão aos trabalhadores a possibilidade de influenciar o uso da tecnologia informática

– *sobre o que:*

- a. o que se refere ao uso e à proteção dos sistemas
- b. os planos de desenvolvimento dos sistemas
- c. os projetos isolados e sistemas

– *quando:*

- a. antes do início do projeto
- b. antes que a proposta final do projeto seja escolhida
- c. antes da introdução do sistema

– *como:*

a. *Participação*

Os trabalhadores tomam parte ativa na projeção e realização dos sistemas através dos respectivos representantes nos grupos de projeto e comitês de controle.

⁴⁹⁵ Elaborado por L. Mathiassen, B. Rolskov e E. Vedel, Piercarlo Maggiolini (MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 177-180).

b. *Negociações*

Direção e trabalhadores trocam pontos de vista a fim de chegarem a um acordo. A violação de acordo pode determinar sanções. Em alguns casos as duas partes podem ser obrigadas a chegar a um acordo.

c. *Consulta*

Direção e trabalhadores trocam pontos de vistas mas são obrigados a respeitar eventuais acordos.

2. Informação

Normativas sobre direito à informação dos trabalhadores em relação ao uso das tecnologias informáticas.

– *sobre o que:*

- a. os planos de desenvolvimento dos sistemas
- b. os projetos isolados e sistemas em desenvolvimento
- c. os sistemas exigentes

– *quando:*

- a. antes do início do projeto
- b. antes que a proposta final do projeto seja escolhida
- c. depois que o sistema for experimentado

– *como:*

a. *Forma*

Da informação (verbal/escrita, segundo esquemas preestabelecidos, etc.) e eventual obrigação de usar uma linguagem não técnica, compreensível para o trabalhador.

b. *Quem*

Tem direito de receber a informação (trabalhadores interessados/só delegados) e eventual compromisso de segredo.

3. Formação

Normativas para a formação dos trabalhadores em relação ao uso das tecnologias da informática.

– *tipo:*

a. *Formação Profissional*

Do simples treinamento ao uso da nova aparelhagem até, eventualmente, à compreensão do sistema total e de suas relações com o resto da organização.

b. *Formação geral*

Conhecimento e competência para participar ou influir no processo de desenvolvimento dos sistemas.

– *Destinatários:*

a. todos os trabalhadores

b. delegados individuais

– *Recursos fornecidos:*

a. tempo e dinheiro

– *Possibilidade*

a. para os trabalhadores, de influenciar a forma e os conteúdos das atividades de formação que lhes dizem respeito.

4. Recursos

Normativas que obrigam os empregadores a fornecer recursos para as atividades sindicais em relação ao uso das tecnologias de informática.

– *Tempo disponível*

Durante o horário de trabalho para os delegados, para desenvolver atividade sindical.

– *Dinheiro*

Para atividades de formação, para visitas a outros postos de trabalho, etc.

– *Delegados especiais sindicais permanentes*

– *Especialistas*

Possibilidade de valer-se de especialistas externos pagos pela empresa.

5. Características dos sistemas

Normativas sobre obrigações fixadas para sistemas baseados em computadores relativamente a:

- *dados pessoais*
- *segurança do trabalho*
- *impacto sobre o ambiente de trabalho*
- *impacto sobre o conteúdo e a organização do trabalho*

Anexo 03 – *Check list* para um acordo padrão⁴⁹⁶

1. As decisões sobre sistemas automatizados devem ser tomadas em cooperação com os trabalhadores.

2. Para a projeção e realização dos sistemas automatizados devem ser previstas formas de acordo (ajuste) entre as partes baseadas, conforme os casos, na participação direta na projeção e no controle, nas negociações e/ou consultas, através de estruturas expressas e permanentes como grupos conjuntos de projeção, comitês mistos de consulta e controle.

3. A negociação deve ocorrer o mais cedo possível, logo que a empresa tenha ideia de realizar um certo sistema, dentro de um plano de desenvolvimento sobre o qual o sindicato deve ser mantido informado.

4. Os trabalhadores devem receber informações sobre os projetos e sistemas existentes e seus efeitos.

5. As informações sobre sistemas, a projeção e realização dos mesmos devem ser dadas em tempo útil, por escrito e em forma e linguagem facilmente compreensível para não especialistas.

6. A empresa deve explicitar, claramente, a natureza e as consequências (sobre empregos, conteúdo, condições e organização do trabalho) de um novo sistema.

⁴⁹⁶ Elaborado por L. Mathiassen, B. Rolskov e E. Vedel, Piercarlo Maggiolini (MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 181-182).

7. Os representantes dos trabalhadores devem ter à disposição recursos adequados para conduzir uma avaliação independente das consequências dos sistemas. Por recursos, se entende: emprego de especialistas, formação, informações.

8. Os trabalhadores usuários dos sistemas e os representantes sindicais têm direito a uma formação adequada (profissional e cultural) sobre sistemas, a proteção e consequências deles, durante o horário de trabalho, e com formas e conteúdos acordados.

9. Antes de iniciar a projeção executiva do sistema, depois que os representantes dos trabalhadores receberem a informação adequada e formação sobre o sistema, objetivos e consequências; e depois que tenham podido efetuar uma avaliação independente do próprio sistema, as partes devem chegar, se for o caso, à redefinição do sistema e à compilação de um orçamento social do novo sistema. Tal orçamento deve especificar custos e lucros do sistema do ponto de vista econômico, de organização e social, e a repartição dos custos e lucros entre a empresa e os vários grupos de trabalhadores (ou usuários/clientes) interessados.

10. As partes devem fazer um orçamento consultivo do sistema uma vez instalado e em começo de uso. No orçamento devem ser verificadas as vantagens e desvantagens, efetivamente, obtidas. Tem que ser também avaliada a alocação que efetivamente ocorreu de uns e de outros entre empresa e trabalhadores, e, em consequência, são negociadas as modificações necessárias.

Anexo 04 – Directiva 75/129/CEE do Conselho

DIRECTIVA DO CONSELHO de 17 de Fevereiro de 1975 relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos (75/129/CEE)

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 100º,

tendo em conta a proposta da Comissão,

tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu (1),

tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (2),

considerando que se deve reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade;

considerando que, apesar de uma evolução convergente, subsistem diferenças entre as disposições em vigor nos Estados-membros da Comunidade no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos colectivos, bem como às medidas susceptíveis de atenuar as consequências destes despedimentos para os trabalhadores;

considerando que estas diferenças podem ter uma incidência directa no funcionamento do mercado comum;

considerando que a Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974, respeitante a um programa de acção (3), prevê uma directiva para a aproximação das legislações dos Estados-membros relativas aos despedimentos colectivos;

considerando que é necessário, portanto, promover esta aproximação numa via de progresso, na acepção do artigo 117º do Tratado,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

SECÇÃO I

Definições e âmbito de aplicação

Artigo 1º

1. Para efeitos da aplicação da presente directiva:

a) Entende-se por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efectuada pelos Estados-membros:

- ou, num período de 30 dias:

1. No mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100;

2. No mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores;

3. No mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

- ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;

b) Entende-se por «representantes dos trabalhadores» os representantes dos trabalhadores previstos pela legislação ou pela prática dos Estados-membros.

2. A presente directiva não é aplicável:

a) Aos despedimentos colectivos efectuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efectuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos;

b) Aos trabalhadores das administrações públicas ou dos estabelecimentos de direito público (ou das entidades equivalentes nos Estados-membros que não conheçam esta noção);

- c) As tripulações dos navios de mar;
- d) Aos trabalhadores afectados pela cessação das actividades do estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.

SECÇÃO II

Processo de consulta

Artigo 2º

1. Sempre que o empregador tencione efectuar despedimentos colectivos, deve proceder a consultas aos representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.
2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências.
3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, e empregador deve fornecer-lhes todas as informações úteis e, em qualquer caso, através de uma comunicação escrita, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar as despedimentos.

O empregador deve remeter à autoridade pública competente uma cópia da comunicação escrita prevista no parágrafo anterior.

SECÇÃO III

Processo de despedimento colectivo

Artigo 3º

1. O empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projecto de despedimento colectivo.

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projecto de despedimento colectivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores

previstas no artigo 2º, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número dos trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar os despedimentos.

2. O empregador deve remeter aos representantes dos trabalhadores uma cópia da notificação prevista no nº 1.

Os representantes dos trabalhadores podem transmitir as suas eventuais observações à autoridade pública competente.

Artigo 4º

1. Os despedimentos colectivos, de cujo projecto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no nº 1 do artigo 3º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.

Os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de reduzir o prazo referido no primeiro parágrafo deste número.

2. A autoridade pública competente aproveitará o prazo referido no nº 1 para procurar soluções para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

3. Quando o prazo inicial previsto no nº 1 for inferior a 60 dias, os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de determinar a dilacção do prazo inicial até 60 dias após a notificação, sempre que se verifique o risco de não se encontrar, no prazo inicial, solução para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

Os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente mais amplas faculdades de dilacção de prazo.

O empregador deve ser informado da dilacção e dos seus motivos antes de expirar o prazo inicial previsto no nº 1.

SECÇÃO IV

Disposições finais

Artigo 5º

A presente directiva não prejudica a faculdade que os Estados-membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores.

Artigo 6º

1. Os Estados-membros devem adoptar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva no prazo de dois anos a contar da sua notificação. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Os Estados-membros comunicarão à Comissão o texto das disposições legislativas, regulamentares e administrativas que adoptarem no domínio regulado pela presente directiva.

Artigo 7º

Os Estados-membros devem transmitir à Comissão, no prazo de dois anos a contar da expiração do período de dois anos previsto no artigo 6º, todos os dados úteis que lhe permitam elaborar um relatório, a submeter ao Conselho, sobre a aplicação da presente directiva.

Artigo 8º

Os Estados-membros são destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 17 de Fevereiro de 1975.

Pelo Conselho

O Presidente

R. RYAN

(1) JO nº C 19 de 12. 4. 1973, p. 10.(2) JO nº C 100 de 22. 11. 1973, p. 11.(3) JO nº C 13 de 12. 2. 1974, p. 1.

Anexo 05 – Directiva 92/56/CEE do Conselho

DIRECTIVA 92/56/CEE DO CONSELHO de 24 de Junho de 1992 que altera a Directiva 75/129/CEE relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 100o.,

Tendo em conta a proposta da Comissão (1),

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu (2),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (3),

Considerando que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, pelos chefes de Estado ou de Governo de onze Estados-membros declara, nomeadamente no primeiro parágrafo, primeira frase, e no segundo parágrafo do seu ponto 7, no primeiro parágrafo do seu ponto 17 e no terceiro travessão do seu ponto 18:

«7. A concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia [...].

Esta melhoria deve implicar, nos casos em que tal for necessário, o desenvolvimento de certos aspectos da regulamentação do trabalho, designadamente os relacionados com os processos de despedimento colectivo ou as falências.

17. A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros.

[...]

18. A informação, a consulta e a participação referidas devem ser accionadas em tempo útil, nomeadamente nos seguintes casos:

[- ...]

[- ...]

- por ocasião de processos de despedimento colectivo,

[- ...]»;

Considerando que, para o cálculo do número de despedimentos previsto na definição de despedimentos colectivos na acepção da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos (4), convém equiparar a despedimentos outras formas de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco;

Considerando que é conveniente prever que a Directiva 75/129/CEE seja, em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento determinada por decisão judicial;

Considerando que é conveniente dar aos Estados-membros a possibilidade de prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos em virtude da complexidade técnica das matérias susceptíveis de informação e de consulta;

Considerando que é conveniente especificar e completar as disposições da Directiva 75/129/CEE no que se refere às obrigações do empregador em matéria de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores;

Considerando que é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis independentemente do facto de a decisão relativa aos despedimentos colectivos emanar do empregador ou de uma empresa que sobre ele exerça uma actividade de controlo;

Considerando que é conveniente que os Estados-membros zelem por que os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores tenham à sua disposição processos administrativos e/ou judiciais destinados a assegurar a observância das obrigações instituídas pela Directiva 75/129/CEE,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1º.

A Directiva 75/129/CEE é alterada do seguinte modo:

1. O artigo 1º. é alterado do seguinte modo:

a) Ao nº 1, é aditado o seguinte parágrafo:

«Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.»;

b) No nº 2, é revogada a alínea d).

2. A secção II passa a ter a seguinte redacção:

«SECÇÃO II

Informação e consulta

Artigo 2º

1. Sempre que tencione efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Os Estados-membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

a) Facultar-lhes todas as informações necessárias e

b) Comunicar-lhes, sempre por escrito:

i) os motivos do despedimento previsto,

ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,

iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,

iv) o período durante o qual se pretende efectuar os despedimentos,

v) os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais dêem essa competência ao empregador,

vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter à autoridade pública competente cópia pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).

4. As obrigações previstas nos nº 1, 2 e 3 são aplicáveis independentemente de a decisão aos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

Quanto às alegadas infracções às obrigações de informação, consulta e notificação previstas na presente directiva, não será tomada em consideração qualquer justificação do empregador fundamentada no facto de as informações necessárias não lhe terem sido fornecidas pela empresa cuja decisão deu origem aos despedimentos colectivos.».

3. Ao nº 1 do artigo 3º, após o primeiro parágrafo, é aditado o seguinte parágrafo:

«No entanto, os Estados-membros podem prever que, no caso de um projecto de despedimento colectivo resultante da cessação das actividades de um estabelecimento na sequência de uma decisão judicial, o empregador seja obrigado a notificar por escrito a autoridade pública competente apenas se esta o solicitar.»

4. No artigo 4º, é aditado o seguinte número:

«4. Os Estados-membros não são obrigados a aplicar o presente artigo em caso de despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.».

5. No final do artigo 5º, é aditado o seguinte texto:

«ou de permitir ou promover a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores.».

6. É aditado o seguinte artigo:

«Artigo 5º.A

Os Estados-membros devem prever a existência de procedimentos administrativos e/ou judiciais para fazer cumprir as obrigações instituídas pela presente directiva a que possam recorrer os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores.».

Artigo 2º

1. Os Estados-membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva, o mais tardar dois anos após a sua adopção, ou garantirão que, o mais tardar dois anos após a sua adopção, os parceiros sociais instituíam, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias para disporem, em qualquer momento, da possibilidade de garantir os resultados impostos pela presente directiva.

Desse facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Sempre que os Estados-membros adoptarem as disposições a que se refere o nº 1, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência na sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

3. Os Estados-membros comunicarão à Comissão o texto das disposições essenciais de direito interno já adoptadas ou que vierem a adoptar no domínio regulado pela presente directiva.

Artigo 3º

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito no Luxemburgo, em 24 de Junho de 1992.

Pelo Conselho

O Presidente

José da SILVA PENEDA

(1) JO nº C 310 de 30. 11. 1991, p. 5 e JO nº C 117 de 8. 5. 1982, p. 10.(2) JO nº C 94 de 13. 4. 1992, p. 157.(3) JO nº C 79 de 30. 3. 1992, p. 12.(4) JO nº L 48 de 22. 2. 1975, p. 29.

Anexo 06 – Directiva 94/45/CE do Conselho

DIRECTIVA 94/45/CE DO CONSELHO de 22 de Setembro de 1994 relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

O CONSELHO DA UNIAO EUROPEIA,

Tendo em conta o Acordo relativo à política social anexo ao protocolo nº 14, relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o nº 2 do seu artigo 2º,

Tendo em conta a proposta da Comissão (1),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (2),

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 189ºC do Tratado (3),

Considerando que, com base no protocolo relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, o Reino da Bélgica, o Reino da Dinamarca, a República Federal da Alemanha, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a Irlanda, a República Italiana, o Grão-Ducado do Luxemburgo, o Reino dos Países Baixos e a República Portuguesa, a seguir designados « Estados-membros », desejando aplicar a Carta social de 1989, adoptaram entre si um acordo relativo à política social;

Considerando que o nº 2 do artigo 2º do citado acordo autoriza o Conselho a adoptar, por meio de directivas, prescrições mínimas;

Considerando que, nos termos do artigo 1º do acordo, a Comunidade e os Estados-membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais;

Considerando que o ponto 17 da Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores prevê, nomeadamente, que « a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo

regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros »; que « tal é válido nomeadamente nas empresas ou grupos com estabelecimentos ou empresas situados em vários Estados-membros »;

Considerando que, não obstante a existência de um amplo consenso entre a maioria dos Estados-membros, não foi possível ao Conselho tomar uma decisão sobre a proposta de directiva relativa à criação de um conselho de empresa europeu nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, tendo em vista a informação e a consulta dos trabalhadores (4), com as alterações que lhe foram introduzidas em 3 de Dezembro de 1991 (5);

Considerando que, nos termos do nº 2 do artigo 3º do Acordo relativo à política social, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;

Considerando que, após essa consulta, a Comissão, considerando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta em causa, nos termos do nº 3 do artigo 3º do referido acordo, e que os parceiros sociais apresentaram à Comissão os respectivos pareceres;

Considerando que, concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no artigo 4º do referido acordo;

Considerando que o funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas; que, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões;

Considerando que os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores consagrados nas legislações ou na prática dos Estados-membros são muitas

vezes inadaptados à estrutura transnacional da entidade que toma a decisão que afecta esses trabalhadores; que esta situação poderá conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo;

Considerando que devem ser adoptadas disposições adequadas por forma a garantir que os trabalhadores empregados em empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária sejam convenientemente informados e consultados quando, fora do Estado-membro em que trabalham, são tomadas decisões que possam afectá-los;

Considerando que, para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente instituir um conselho de empresa europeu ou criar outros procedimentos adequados de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, para o efeito, é necessária uma definição da noção de empresa que exerce o controlo que se aplique exclusivamente à presente directiva e não prejudique outras definições de grupo e de controlo que possam ser adoptadas em textos a elaborar no futuro;

Considerando que os mecanismos para a informação e consulta dos trabalhadores dessas empresas ou desses grupos devem incluir todos os estabelecimentos ou, consoante o caso, todas as empresas pertencentes ao grupo, situados nos Estados-membros, quer a direcção central da empresa ou, no caso de um grupo, da empresa que exerce o controlo, esteja ou não situada no território dos Estados-membros;

Considerando que, de acordo com o princípio da subsidiaridade, compete aos Estados-membros a determinação de quem são os representantes dos trabalhadores, e nomeadamente prever, se assim o entenderem adequado, uma representação equilibrada das diversas categorias de trabalhadores;

Considerando que, em conformidade com o princípio da autonomia das partes, compete aos representantes dos trabalhadores e à direcção da empresa ou da empresa que exerce o controlo do grupo determinar, por mútuo acordo, a

natureza, a composição, as atribuições, as regras de funcionamento, as normas processuais e os recursos financeiros do conselho de empresa europeu ou de qualquer outro procedimento de informação e consulta, por forma a que se adaptem à sua situação específica;

Considerando, todavia, que convém prever determinadas disposições supletivas a aplicar se as partes assim o decidirem, se a direcção central se recusar a iniciar negociações ou se não houver acordo no termo das negociações;

Considerando, além disso, que os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu, ou que as partes interessadas podem acordar noutros procedimentos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, sem prejuízo da faculdade conferida às partes de adoptarem outras disposições, o conselho de empresa europeu instituído na ausência de acordo entre as partes, para realizar o objectivo da presente directiva, deve ser informado e consultado sobre as actividades da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacte nos interesses dos trabalhadores de, pelo menos, dois Estados-membros diferentes; que, conseqüentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo devem ser obrigadas a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das actividades da empresa ou do grupo de empresas que afectem os interesses dos trabalhadores; que o conselho de empresa europeu deve ter a possibilidade de formular um parecer no final dessas reuniões;

Considerando que os representantes designados dos trabalhadores devem ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectam significativamente os interesses dos trabalhadores;

Considerando que é conveniente prever que os representantes dos trabalhadores que actuem no âmbito da directiva gozem, no exercício das suas funções, da mesma protecção e das garantias similares previstas para os representantes dos trabalhadores pela legislação e/ou a prática do país que o emprega; que não

devem sofrer qualquer discriminação pelo exercício legítimo da sua actividade e devem beneficiar de adequada protecção em matéria de licenciamento e outras sanções;

Considerando que, no caso de uma empresa ou de uma empresa que exerça o controlo de um grupo cuja direcção central esteja situada fora do território dos Estados-membros, as disposições da presente directiva relativas à informação e consulta dos trabalhadores devem ser aplicadas pelo seu representante, eventualmente designado, num dos Estados-membros ou, na falta de representante, pelo estabelecimento ou pela empresa controlada que mais trabalhadores empregue nos Estados-membros;

Considerando que convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, à data de aplicação da presente directiva, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que os Estados-membros devem tomar medidas apropriadas em caso de não cumprimento das obrigações previstas na presente directiva,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

SECÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objecto 1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

2. Para o efeito, será instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no nº 1 do artigo 5º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores nos termos, segundo as regras e com os efeitos previstos na presente directiva.

3. Em derrogação do nº 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária, na acepção da alínea c) do nº 1 do artigo 2º, compreenda uma ou mais empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na acepção das alíneas a) ou c) do nº 1 do artigo 2º, o conselho de empresa europeu será instituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6º

4. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no nº 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-membros.

5. Os Estados-membros podem dispor que a presente directiva não é aplicável às tripulações da marinha mercante.

Artigo 2º

Definições 1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) « Empresa de dimensão comunitária », qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-membros e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;

b) « Grupo de empresas », um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;

c) « Grupo de empresas de dimensão comunitária », um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:

- empregue, pelos menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-membros,

- possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes

e

- inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutra Estado-membro;

d) « Representantes dos trabalhadores », os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;

e) « Direcção central », a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;

f) « Consulta », a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado;

g) « Conselho de empresa europeu », o comité instituído nos termos do nº 2 do artigo 1º ou do disposto no anexo, com o objectivo de informar e consultar os trabalhadores;

h) « Grupo especial de negociação », o grupo constituído nos termos do nº 2 do artigo 5º, para negociar com a direcção central a constituição de um « conselho de empresa europeu » ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do nº 2 do artigo 1º

2. Para efeitos da presente directiva, os limiares de efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, empregados no dois anos anteriores, calculado de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

Artigo 3º

Definição da noção de « empresa que exerce o controlo » 1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por « empresa que exerce o controlo » uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa (« empresa controlada »), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.

2. Presume-se que uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:

a) Tem a maioria do capital subscrito dessa empresa,

ou

b) Dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa,

ou

c) Pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.

3. Para efeitos do nº 2, os direitos do voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.

4. Não obstante os nºs 1 e 2, uma empresa não é considerada uma « empresa que exerce o controlo » de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelo nº 5, alíneas a) ou c), do artigo 3º do Regulamento (CEE) nº 4064/89 do Conselho, de 21 de Dezembro de 1989, relativo ao controlo das operações de concentração de empresas (6).

5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-membro relativa à liquidação falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.

6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma « empresa que exerce o controlo » é a do Estado-membro a que se encontra sujeita a empresa em questão.

Se a legislação que rege a empresa não for a de um Estado-membro, a legislação aplicável será a do Estado-membro em cujo território está situado o seu representante ou, na sua falta, a do Estado-membro em cujo território se situa a

direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores.

7. Em caso de conflito de leis na aplicação no nº 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou mais dos critérios estabelecidos no referido nº 2, será considerada empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

SECÇÃO II INSTITUIÇÃO DE UM CONSELHO DE EMPRESA EUROPEU OU DE UM PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES

Artigo 4º

Responsabilidade de instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores 1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta a que se refere o nº 2 do artigo 1º na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-membro, incumbe ao representante da direcção central num Estado-membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no nº 1.

Na falta desse representante, incumbe à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-membro a responsabilidade referida no nº 1.

3. Para efeitos da presente directiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do nº 2, são considerados a direcção central.

Artigo 5º

Grupo especial de negociação 1. A fim de atingir o objectivo a que se refere o nº 1 do artigo 1º, a direcção central encetará as negociações para a instituição de um

comité europeu de empresa ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-membros diferentes.

2. Para o efeito, será constituído um grupo especial de negociação de acordo com as seguintes directrizes:

a) Os Estados-membros determinam o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

Os Estados-membros devem dispor que os trabalhadores de empresas e/ou estabelecimentos nos quais não existam representantes dos trabalhadores por motivos alheios à sua vontade têm o direito de eleger ou de designar, eles próprios, membros do grupo especial de negociação.

O segundo parágrafo não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais que estabelecem limiares para constituição de um órgão de representação dos trabalhadores;

b) O grupo especial de negociação é composto no mínimo por três membros e no máximo por dezassete membros.

c) Nas eleições ou designações, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,

- em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central;

d) A direcção central e as direcções locais são informadas da composição do grupo especial de negociação.

3. Incumbe ao grupo especial de negociação fixar, com a direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, a composição, as atribuições e a duração do mandato do ou dos conselhos europeus de empresa ou as regras de execução de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6º, a direcção central convocará uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto informará as direcções locais.

Para efeitos das negociações, o grupo especial de negociação pode fazer-se assitir por peritos à sua escolha.

5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos não encetar negociações nos termos do nº 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.

Uma decisão dessa natureza põe termo ao processo para celebração do acordo referido no artigo 6º Quando for tomada esta decisão, não é aplicável o disposto no anexo.

Um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação só pode ser apresentado dois anos após a referida decisão, excepto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.

6. As despesas relativas às negociações referidas nos nºs 3 e 4 serão suportadas pela direcção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o fundionamento do grupo especial de negociação. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

Artigo 6º

Conteúdo do acordo 1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a acordo sobre

as regras de execução em matéria de informação e da consulta dos trabalhadores referidas no nº 1 do artigo 1º

2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo referido no nº 1 celebrado por escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelecerá:

- a) As empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;
- b) A composição do conselho de empresa europeu, bem como o número de membros, a distribuição dos lugares e a duração do mandato;
- c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de empresa europeu;
- d) O local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- e) Os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu;
- f) A duração do acordo e o seu processo de renegociação.

3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta, em vez de constituir um conselho de empresa europeu.

O acordo deve estabelecer as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhes são comunicadas.

Essas informações incidem nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

4. Os acordos referidos nos nºs 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário previstas nesses acordos, às disposições supletivas do anexo.

5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos nºs 2 e 3, o grupo especial de negociação delibera por maioria dos seus membros.

Artigo 7º

Disposições supletivas 1. A fim de assegurar a realização do objectivo referido no nº 1 do artigo 1º, são aplicáveis as disposições supletivas da legislação do Estado-membro no qual está situada a direcção central:

- se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem,

ou

- se a direcção central se recusar a abrir negociações num prazo de seis meses a contar do pedido referido no nº 1 do artigo 5º,

ou

- se não tiver sido celebrado o acordo referido no artigo 6º no prazo de três anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de negociação não tiver tomado a decisão prevista no nº 5 do artigo 5º

2. As disposições supletivas referidas no nº 1 previstas na legislação do Estado-membro, devem satisfazer o disposto no anexo.

SECÇÃO III DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 8º

Informações confidenciais 1. Os Estados-membros devem dispor que os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não são autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial.

O mesmo se aplica aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta.

Esta obrigação mantém-se, seja qual for o local em que se encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Em casos específicos e nos termos e limites fixados na legislação nacional, cada Estado-membro deve dispor que a direcção central situada no seu território não é obrigada a comunicar as informações cuja natureza seja susceptível,

segundo critérios objectivos, de entravar gravemente o funcionamento das empresas em causa ou de as prejudicar.

O Estado-membro em causa pode subordinar esta dispensa a uma autorização administrativa ou judicial prévia.

3. Cada Estado-membro pode adoptar disposições especiais a favor da direcção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham directa e principalmente finalidades de orientação ideológica relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de adopção da presente directiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional.

Artigo 9º

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores A direcção central e o conselho de empresa europeu trabalham em espírito de colaboração e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos.

O mesmo se aplica à colaboração entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

Artigo 10º

Protecção dos representantes dos trabalhadores Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no nº 3 do artigo 6º gozam, no exercício das suas funções, da mesma protecção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no seu país de emprego.

Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo referido no nº 3 do artigo 6º, bem como ao pagamento dos respectivos salários, tratando-se de membros que fazem parte do

peçoal da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 11º

Cumprimento do disposto na presente directiva 1. Cada Estado-membro assegurará que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária, situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.

2. Os Estados-membros assegurarão que sejam comunicadas pelas empresas, a pedido das partes interessadas no âmbito da aplicação da presente directiva, as informações relativas ao número de trabalhadores referidos no nº 1, alíneas a) e c), do artigo 2º

3. Os Estados-membros tomarão as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; assegurarão, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva.

4. Ao aplicarem o artigo 8º, os Estados-membros instituirão processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8º

Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

Artigo 12º

Relação entre a presente directiva e outras disposições 1. A presente directiva é aplicável sem prejuízo das disposições tomadas nos termos da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos (7), e com a Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977,

relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (8).

2. A presente directiva é aplicável sem prejuízo dos direitos à informação e consulta dos trabalhadores previstos nos direitos nacionais.

Artigo 13º

Acordos vigentes 1. Sem prejuízo do nº 2, as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, na data prevista no nº 1 do artigo 14º ou na data, anterior a esta, de aplicação da directiva no Estado-membro em causa, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores não estão sujeitos às obrigações decorrentes da presente directiva.

2. Quando caducarem os acordos referidos no nº 1, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar.

Caso contrário, é aplicável o disposto na presente directiva.

Artigo 14º

Disposições finais 1. Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 22 de Setembro de 1996, ou assegurar-se-ao, o mais tardar nessa mesma data, de que os parceiros sociais põem em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam em qualquer momento garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Quando os Estados-membros adoptarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência na publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

Artigo 15º

Reanálise pela Comissão O mais tardar em 22 de Setembro de 1999, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-membros e os parceiros sociais a nível europeu, ao reexame das regras de execução da presente directiva e verificará, nomeadamente, a adequação dos limiares de efectivos, com vista a propor ao Conselho as eventuais alterações necessárias.

Artigo 16º

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 22 de Setembro de 1994.

Pelo Conselho

O Presidente

N. BLUEM

(1) JO nº C 135 de 18. 5. 1994, p. 8 e JO nº C 199 de 21. 7. 1994, p. 10.

(2) Parecer proferido em 1 de Junho de 1994 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

(3) Parecer do Parlamento Europeu de 4 de Maio de 1994 (JO nº C 205 de 25. 7. 1994), posição comum do Conselho de 18 de Julho de 1994 (JO nº C 244 de 31. 8. 1994, p. 37).

(4) JO nº C 39 de 15. 2. 1991, p. 10.

(5) Jo nº C 336 de 31. 12. 1991, p. 11.

(6) JO nº L 395 de 30. 12. 1989, p. 1.

(7) JO nº L 48 de 22. 2. 1975, p. 29. Directiva com a última redacção que lhe foi dada pela Directiva 92/56/CEE (JO nº L 245 de 26. 8. 1992, p. 3).

(8) JO nº L 61 de 5. 3. 1977, p. 26.

ANEXO

DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS referidas no artigo 7º

1. A fim de realizar o objectivo referido no nº 1 do artigo 1º e nos casos previstos no nº 1 do artigo 7º, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

a) A competência do conselho de empresa europeu limita-se à informação e consulta sobre as questões relativas ao conjunto da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

No caso das empresas ou grupos de empresas referidos no nº 2 do artigo 4º, a competência do conselho de empresa europeu limita-se às matérias relativas a todos os estabelecimentos ou a todas as empresas do grupo situados nos Estados-membros ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

b) O conselho de empresa europeu compõe-se de trabalhadores da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária eleitos ou designados de entre si pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelo conjunto dos trabalhadores.

Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

c) O conselho de empresa europeu é composto no mínimo por três membros e no máximo por trinta membros.

Se a sua dimensão assim o justificar, elege um comité restrito composto por três membros, no máximo.

O conselho de empresa europeu adopta o seu regulamento interno.

d) Na eleição ou designação dos membros do conselho de empresa europeu, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,

- em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central.

e) A direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado são informados da composição do conselho de empresa europeu.

f) Quatro anos após a instituição do conselho de empresa europeu, este apreciará a oportunidade de encetar negociações para a celebração do acordo referido no artigo 6º ou de manter em vigor as disposições supletivas adoptadas nos termos do presente anexo.

Os artigos 6º e 7º aplicam-se, *mutatis mutandis*, se for decidido negociar um acordo nos termos do artigo 6º; nesse caso, a expressão « grupo especial de negociação » é substituída por « conselho de empresa europeu ».

2. O conselho de empresa europeu tem o direito de se reunir com a direcção central uma vez por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direcção central, sobre a evolução das actividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e sobre as suas perspectivas. As direcções locais serão informadas desse facto.

A reunião incide nomeadamente sobre a sua estrutura, situação económica e financeira, evolução provável das actividades, produção e vendas, situação e evolução provável do emprego, investimentos, alterações de fundo relativas à organização, introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção, transferências da produção, fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e despedimentos colectivos.

3. Em circunstâncias excepcionais que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, o comité restrito ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no

âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre as medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

Na reunião organizada com o comité restrito podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas directamente afectados pelas medidas em questão.

Esta reunião de informação e consulta realizar-se-á o mais rapidamente possível, com base num relatório, elaborado pela direcção central ou por qualquer outro nível de direcção apropriado da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, sobre o qual poderá ser emitido um parecer após a reunião ou num prazo razoável.

Esta reunião não põe em causa as prerrogativas da direcção central.

4. Os Estados-membros podem estabelecer regras relativas à presidência das reuniões de informação e consulta.

Antes de qualquer reunião com a direcção central, o conselho de empresa europeu ou o comité restrito, eventualmente alargado nos termos do segundo parágrafo do ponto 3, pode reunir-se sem a presença da direcção central.

5. Sem prejuízo do disposto no artigo 8º, os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos do presente anexo.

6. O conselho de empresa europeu ou o comité restrito pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas funções.

7. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direcção central.

A direcção central em causa dotará os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros e materiais necessários para que possam cumprir adequadamente a sua missão.

Salvo acordo em contrário, a direcção central suportará, nomeadamente, as despesas de organização das reuniões e de interpretação, bem como as despesas de estada e de deslocação dos membros do conselho de empresa europeu e do comité restrito.

Desde que respeitem estes princípios, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

Anexo 07 – Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho

Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de Março de 2002

que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º 2 do seu artigo 137.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão(1),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social(2),

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões(3),

Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado(4), à luz do projecto comum aprovado pelo Comité de Conciliação em 23 de Janeiro de 2002,

Considerando o seguinte:

(1) Nos termos do artigo 136.º do Tratado, a Comunidade e os Estados-Membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais.

(2) O ponto 17 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê, nomeadamente, que a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-Membros.

(3) A Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade.

(4) Após essa consulta, a Comissão, reputando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista e os parceiros sociais transmitiram à Comissão os respectivos pareceres.

(5) Concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo.

(6) A existência de quadros jurídicos a nível comunitário e nacional que visam garantir o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento da empresa e nas decisões que lhes dizem respeito nem sempre impediu que fossem tomadas e tornadas públicas decisões graves que afectam os trabalhadores, sem procedimentos prévios e adequados de informação e de consulta.

(7) Importa reforçar o diálogo social e as relações de confiança no seio da empresa, a fim de favorecer a antecipação dos riscos, desenvolver a flexibilidade da organização do trabalho e facilitar o acesso dos trabalhadores à formação na empresa num quadro de segurança, promover a sensibilização dos trabalhadores para as necessidades de adaptação, aumentar a disponibilidade dos trabalhadores para se empenharem em medidas e acções que visem reforçar a sua empregabilidade, promover o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento e no futuro da empresa e melhorar a competitividade desta.

(8) Convém, designadamente, promover e reforçar a informação e a consulta sobre a situação e a evolução provável do emprego na empresa, bem como, caso a avaliação feita pelo empregador aponte para uma possível ameaça ao emprego na empresa, as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em termos de formação e de melhoria das competências dos trabalhadores, para evitar esses efeitos negativos ou atenuar as suas consequências e reforçar a empregabilidade e adaptabilidade dos trabalhadores susceptíveis de ser afectados.

(9) A informação e a consulta em tempo útil constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e adaptação das empresas às novas condições resultantes da globalização da economia, nomeadamente através do desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho.

(10) A Comunidade definiu e aplica uma estratégia para o emprego, centrada nas noções de "antecipação", "prevenção" e "empregabilidade", que se deseja incorporar como elementos-chave de todas as políticas públicas susceptíveis de influenciarem positivamente o emprego, nomeadamente a nível das empresas, através da intensificação do diálogo social com vista a facilitar uma mudança consentânea com a preservação do objectivo prioritário do emprego.

(11) O desenvolvimento do mercado interno deve efectuar-se de uma forma harmoniosa, preservando os valores essenciais em que assentam as nossas sociedades e fazendo beneficiar todos os cidadãos do desenvolvimento económico.

(12) A entrada na terceira fase da União Económica e Monetária deu azo a um aprofundamento e aceleração das pressões competitivas a nível europeu. Exige-se assim um reforço das medidas a nível nacional.

(13) Os quadros jurídicos existentes a nível comunitário e nacional em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores são muitas vezes excessivamente orientados para o tratamento a posteriori dos processos de mudança, negligenciam os factores económicos das decisões e não favorecem uma verdadeira antecipação da evolução do emprego na empresa nem a prevenção dos riscos.

(14) O conjunto dessas evoluções políticas, económicas, sociais e jurídicas impõe uma adaptação do quadro jurídico existente que preveja os instrumentos jurídicos e práticos que permitam o exercício do direito à informação e à consulta.

(15) A presente directiva não prejudica os sistemas nacionais no âmbito dos quais o exercício concreto desse direito implica uma manifestação colectiva de vontade por parte dos respectivos titulares.

(16) A presente directiva não afecta os sistemas que prevêem dispositivos de envolvimento directo dos trabalhadores, desde que estes sejam, em qualquer caso, livres de exercer o direito à informação e à consulta através dos seus representantes.

(17) Atendendo a que os objectivos da acção encarada, acima referidos, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, na medida em que se trata de criar um quadro para a informação e a consulta dos trabalhadores adaptado ao novo contexto europeu acima descrito, e podem pois, devido à dimensão e aos efeitos da acção prevista, ser melhor alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode tomar medidas em conformidade com o princípio de subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade previsto no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir aqueles objectivos.

(18) O presente quadro geral visa o estabelecimento de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade, não obstante a que os Estados-Membros prevejam disposições mais favoráveis aos trabalhadores.

(19) O presente quadro geral visa igualmente evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas. Para tal, parece adequado limitar o âmbito de aplicação da presente directiva, consoante a opção escolhida pelos Estados-Membros, às empresas com pelo menos 50 trabalhadores ou aos estabelecimentos que empreguem pelo menos 20 trabalhadores.

(20) Tal tem em conta e não põe em causa outras medidas e práticas nacionais com o objectivo de promover o diálogo social nas empresas não abrangidas pela presente directiva, bem como na administração pública.

(21) Contudo, a título transitório, os Estados-Membros em que não estejam previstos regimes legais de informação e de consulta dos trabalhadores ou de representação dos mesmos devem ter a possibilidade de limitarem mais o âmbito de aplicação da presente directiva no que respeita ao número de trabalhadores.

(22) O quadro comunitário em matéria de informação e de consulta deve limitar ao mínimo possível os encargos impostos às empresas ou aos estabelecimentos, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos concedidos.

(23) O objectivo da presente directiva será alcançado através do estabelecimento de um quadro geral que inclui os princípios, as definições e as formas de informação e de consulta, quadro este que os Estados-Membros deverão

respeitar e adaptar às realidades nacionais, assegurando quando adequado, que os parceiros sociais tenham um papel preponderante que lhes permita definir com toda a liberdade, por via de acordo, as formas de informação e consulta mais conformes às suas necessidades e desejos.

(24) Convém não afectar certas regras específicas no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores, existentes em certos direitos nacionais, dirigidas às empresas ou aos estabelecimentos que prosseguem fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões.

(25) Importa proteger as empresas e os estabelecimentos contra a divulgação de certas informações particularmente sensíveis.

(26) Deve-se permitir que o empregador não informe nem consulte quando tal prejudique gravemente a empresa ou o estabelecimento ou quando o empregador tenha de dar imediato cumprimento a uma ordem que lhe tenha sido dirigida por uma autoridade de controlo ou de supervisão.

(27) A informação e a consulta implicam direitos e obrigações para os parceiros sociais a nível da empresa ou do estabelecimento.

(28) Em caso de violação das obrigações previstas na presente directiva devem aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infracções.

(29) A presente directiva não deverá prejudicar as disposições, quando estas sejam mais específicas, da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos(5), e da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos(6).

(30) A presente directiva não deverá afectar outros direitos de informação e de consulta, nomeadamente os derivados da Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22

de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária(7).

(31) A execução da presente directiva não deverá constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido,

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

Objecto e princípios

1. A presente directiva tem por objectivo estabelecer um quadro geral que defina requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos situados na Comunidade.

2. As regras em matéria de informação e de consulta são definidas e implementadas de acordo com a legislação e as práticas nacionais em matéria de relações laborais em cada um dos Estados-Membros, de modo a assegurar o seu efeito útil.

3. Na definição ou implementação das regras em matéria de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores devem actuar num espírito de cooperação e no respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses da empresa ou do estabelecimento e os dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) "Empresa", uma empresa pública ou privada que exerça uma actividade económica, com ou sem fins lucrativos, situada no território dos Estados-Membros;

- b) "Estabelecimento", uma unidade de actividade, definida de acordo com a legislação e as práticas nacionais e situada no território de um Estado-Membro, onde a actividade económica seja exercida a título permanente através do recurso a meios humanos e materiais;
- c) "Empregador", a pessoa singular ou colectiva que seja parte em contratos ou em relações de trabalho com os trabalhadores, de acordo com a legislação e as práticas nacionais;
- d) "Trabalhador", qualquer pessoa que, no respectivo Estado-Membro, esteja protegida como trabalhador pela legislação laboral nacional e de acordo com as práticas nacionais;
- e) "Representantes dos trabalhadores", os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou nas práticas nacionais;
- f) "Informação", a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo;
- g) "Consulta", a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e o empregador.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1. A presente directiva aplica-se, consoante a opção escolhida pelos Estados-Membros:

- a) Às empresas que empreguem, num Estado-Membro, pelo menos 50 trabalhadores ou
- b) Aos estabelecimentos que empreguem, num Estado-Membro, pelo menos 20 trabalhadores.

Os Estados-Membros determinam a forma de cálculo dos limiares de trabalhadores empregados.

2. Na observância dos princípios e objectivos da presente directiva, os Estados-Membros podem prever disposições específicas aplicáveis às empresas ou aos estabelecimentos que tenham directa e essencialmente fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões, desde que, à data de entrada em vigor da presente directiva, disposições dessa natureza já existam no direito nacional.

3. Os Estados-Membros podem derogar a presente directiva mediante disposições especiais aplicáveis às tripulações de navios que operam no alto mar.

Artigo 4.º

Regras em matéria de informação e de consulta

1. Na observância dos princípios enunciados no artigo 1.º e sem prejuízo das disposições e/ou práticas em vigor, mais favoráveis aos trabalhadores, os Estados-Membros determinam as regras de exercício do direito à informação e à consulta a nível adequado, de acordo com o presente artigo.

2. A informação e a consulta incluem:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica.

b) A informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e a consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, incluindo as abrangidas pelas disposições comunitárias referidas no n.º 1 do artigo 9.º

3. A informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a um exame apropriado e prepararem, se for caso disso, as consultas.

4. A consulta efectua-se:

- a) Em momento, de forma e com conteúdo apropriados,
- b) Ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada,
- c) Com base em informações fornecidas pelo empregador, nos termos da alínea f) do artigo 2.º, e no parecer que os representantes dos trabalhadores têm o direito de formular,
- d) De modo a permitir que os representantes dos trabalhadores se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada ao parecer que tenham formulado,
- e) Com o objectivo de alcançar um acordo sobre as decisões que sejam da competência do empregador referidas na alínea c) do n.º 2.

Artigo 5.º

Informação e consulta decorrentes de um acordo

Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a nível apropriado, incluindo a nível da empresa ou do estabelecimento, a tarefa de definir livremente e em qualquer momento, por via de acordo, as regras em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores. Esses acordos e os acordos vigentes na data a que se refere o artigo 11.º, bem como quaisquer subseqüentes renovações desses acordos, podem prever, no respeito dos princípios enunciados no artigo 1.º e nas condições e nos limites fixados pelos Estados-Membros, disposições diversas das referidas no artigo 4.º

Artigo 6.º

Informações confidenciais

1. Os Estados-Membros devem estabelecer que, nas condições e nos limites fixados na legislação nacional, os representantes dos trabalhadores, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não sejam autorizados a revelar aos trabalhadores, nem a terceiros, informações que, no interesse legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. Esta obrigação aplica-se independentemente do local em que

se encontrem e mesmo após o termo dos respectivos mandatos. Contudo, um Estado-Membro pode autorizar os representantes dos trabalhadores ou quem os assista a transmitir informações confidenciais a trabalhadores e a terceiros que estejam vinculados a uma obrigação de confidencialidade.

2. Os Estados-Membros devem estabelecer que, em casos específicos e nas condições e nos limites fixados na legislação nacional, o empregador não é obrigado a comunicar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento ou de a prejudicar.

3. Sem prejuízo dos procedimentos nacionais existentes, os Estados-Membros devem estabelecer vias de recurso administrativo ou judicial aplicáveis no caso de o empregador exigir confidencialidade ou não prestar informações nos termos dos n.os 1 e 2. Podem estabelecer, além disso, procedimentos destinados a salvaguardar a confidencialidade das informações em questão.

Artigo 7.º

Protecção dos representantes dos trabalhadores

Os Estados-Membros asseguram que os representantes dos trabalhadores gozam, no exercício das suas funções, de protecção e garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes são confiadas.

Artigo 8.º

Defesa dos direitos

1. Os Estados-Membros devem adoptar medidas adequadas em caso de incumprimento do disposto na presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Devem assegurar, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam fazer respeitar as obrigações decorrentes da presente directiva.

2. Os Estados-Membros devem estabelecer sanções adequadas aplicáveis em caso de violação das disposições da presente directiva pelo empregador ou pelos

representantes dos trabalhadores. Essas sanções devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas.

Artigo 9.º

Relação entre a presente directiva e outras disposições comunitárias e nacionais

1. A presente directiva não prejudica os processos de informação e de consulta específicos referidos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho e no artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE do Conselho.
2. A presente directiva não prejudica as disposições aprovadas nos termos da Directiva 94/45/CE do Conselho e da Directiva 97/74/CE do Conselho.
3. A presente directiva não prejudica outros direitos de informação, de consulta e de participação estabelecidos nos direitos nacionais.
4. A execução da presente directiva não constitui motivo suficiente para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro e relativamente ao nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido.

Artigo 10.º

Disposições transitórias

Não obstante o artigo 3.º, os Estados-Membros em que, à data de entrada em vigor da presente directiva, não exista qualquer regime geral legal e permanente de informação e de consulta dos trabalhadores nem qualquer regime geral legal e permanente de representação de trabalhadores nos locais de trabalho para aqueles efeitos, podem limitar a aplicação das disposições nacionais de execução da presente directiva:

- a) Até 23 de Março de 2007, às empresas com pelo menos 150 trabalhadores ou aos estabelecimentos com pelo menos 100 trabalhadores;
- b) Durante o ano subsequente à data fixada na alínea a), às empresas com pelo menos 100 trabalhadores ou aos estabelecimentos com pelo menos 50 trabalhadores.

Artigo 11.º

Transposição da directiva

1. Os Estados-Membros aprovam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até 23 de Março de 2005 ou asseguram-se de que os parceiros sociais introduzem, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros tomar todas as disposições necessárias para que possam, a qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto devem informar imediatamente a Comissão.

2. Quando os Estados-Membros aprovarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão aprovadas pelos Estados-Membros.

Artigo 12.º

Reexame pela Comissão

Até 23 de Março de 2007, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível comunitário, ao reexame da aplicação da presente directiva, tendo em vista propor as alterações eventualmente necessárias.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

A presente directiva entra em vigor no dia da sua publicação no Jornal Oficial das Comunidades Europeias.

Artigo 14.º

Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 11 de Março de 2002.

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

P. Cox

Pelo Conselho

O Presidente

J. Piqué i Camps

(1) JO C 2 de 5.1.1999, p. 3.

(2) JO C 258 de 10.9.1999, p. 24.

(3) JO C 144 de 16.5.2001, p. 58.

(4) Parecer do Parlamento Europeu de 15 de Abril de 1999 (JO C 219 de 30.7.1999, p. 223), confirmado em 16 de Setembro de 1999 (JO C 54 de 25.2.2000, p. 55), posição comum do Conselho de 27 de Julho de 2001 (JO C 307 de 31.10.2001, p. 16) e decisão do Parlamento Europeu de 23 de Outubro de 2001 (ainda não publicada no Jornal Oficial). Decisão do Parlamento Europeu de 5 de Fevereiro de 2002 e decisão do Conselho de 18 de Fevereiro de 2002.

(5) JO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

(6) JO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

(7) JO L 254 de 30.9.1994, p. 64. Directiva com a redacção que lhe foi dada pela Directiva 97/74/CE (JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão
sobre representação dos trabalhadores

"No que respeita à representação dos trabalhadores, o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão lembram os acórdãos do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias de 8 de Junho de 1994, nos processos C-382/92 (Manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas) e C-383/92 (Despedimentos colectivos).".

Anexo 08 – Directiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho

DIRECTIVA 2009/38/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de 6 de Maio de 2009

relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

(reformulação)

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o artigo 137.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu (1),

Após consulta ao Comité das Regiões,

Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado (2),

Considerando o seguinte:

(1) A Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária (3), deverá ser alterada de forma substancial. Por razões de clareza, a referida directiva deverá ser reformulada.

(2) Nos termos do artigo 15.º da Directiva 94/45/CE, a Comissão reexaminou, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível europeu, as regras de execução da referida directiva e verificou, nomeadamente, a adequação dos limiares de efectivos, com vista a propor as eventuais

alterações necessárias.

- (3) Após consulta dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a nível europeu, a Comissão apresentou ao Parlamento Europeu e ao Conselho, em 4 de Abril de 2000, um relatório sobre o estado de aplicação da Directiva 94/45/CE.
- (4) Nos termos do n.º 2 do artigo 138.º do Tratado, a Comissão consultou os parceiros sociais ao nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária nesta matéria.
- (5) Após a referida consulta, a Comissão considerou que era desejável uma acção comunitária e consultou de novo os parceiros sociais ao nível comunitário sobre o conteúdo da proposta prevista, nos termos do n.º 3 do artigo 138.º do Tratado.
- (6) Concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no n.º 4 do artigo 138.º do Tratado.
- (7) Afigura-se necessário modernizar a legislação comunitária em matéria de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores, no intuito de garantir a efectividade dos direitos de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores, aumentar a percentagem de conselhos de empresa europeus já instituídos, permitindo simultaneamente que os acordos existentes continuem a funcionar, resolver os problemas constatados na aplicação prática da Directiva 94/45/CE e resolver a questão da insegurança jurídica decorrente de algumas das suas disposições ou da sua falta e melhorar a articulação dos instrumentos legislativos comunitários em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.
- (8) Nos termos do artigo 136.º do Tratado, a Comunidade e os Estados-Membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais.
- (9) A presente directiva inscreve-se no quadro comunitário que visa apoiar e completar a acção dos Estados-Membros no domínio da informação e da

consulta dos trabalhadores. Este quadro deverá limitar ao mínimo os encargos impostos às empresas ou aos estabelecimentos, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos concedidos.

- (10) O funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas. Para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-Membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões.
- (11) Os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores consagrados nas legislações ou na prática dos Estados-Membros são muitas vezes inadaptados à estrutura transnacional da entidade que toma a decisão que afecta esses trabalhadores. Esta situação poderá conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo.
- (12) Devem ser aprovadas disposições adequadas para garantir que os trabalhadores empregados em empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária sejam convenientemente informados e consultados quando, fora do Estado-Membro em que trabalham, são tomadas decisões que possam afectá-los.
- (13) Para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-Membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente instituir um conselho de empresa europeu ou criar outros procedimentos adequados de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.
- (14) As regras em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores devem ser definidas e implementadas de modo a assegurar o seu efeito útil no que toca ao disposto na presente directiva. Para o efeito, é conveniente que a informação e a consulta do conselho de empresa europeu permitam, em tempo útil, a formulação de um parecer dirigido à empresa sem pôr em causa

a sua capacidade de adaptação. Só um diálogo realizado ao nível a que são elaboradas as orientações e um envolvimento efectivo dos representantes dos trabalhadores podem dar resposta às necessidades de antecipação e gestão da mudança.

- (15) Aos trabalhadores e aos seus representantes devem ser garantidas informação e consulta ao nível adequado de direcção e de representação em função da matéria tratada. Para tal, a competência e a esfera de intervenção do conselho de empresa europeu devem ser diferentes das que caracterizam as instâncias nacionais de representação e limitar-se às questões transnacionais.
- (16) É conveniente que o carácter transnacional de uma questão seja determinado tendo em conta quer o alcance dos seus potenciais efeitos, quer o nível de direcção e de representação que a mesma implica. Para tal, são consideradas transnacionais as questões que dizem respeito ao conjunto da empresa ou do grupo ou, pelo menos, dois Estados-Membros. Tal inclui as questões que, independentemente do número de Estados-Membros em causa, são importantes para os trabalhadores europeus em razão do alcance dos seus efeitos potenciais ou que envolvem transferências de actividades entre os Estados-Membros.
- (17) É necessária uma definição da noção de «empresa que exerce o controlo» que se aplique exclusivamente à presente directiva, sem prejuízo das definições de «grupo» ou de «controlo» constantes de outros textos.
- (18) Os mecanismos para a informação e consulta dos trabalhadores dessas empresas ou desses grupos de empresas que actuam em dois ou mais Estados-Membros devem incluir todos os estabelecimentos ou, consoante o caso, todas as empresas pertencentes ao grupo, situados nos Estados-Membros, quer a direcção central da empresa ou, no caso de um grupo, da empresa que exerce o controlo esteja ou não situada no território dos Estados-Membros.
- (19) Em conformidade com o princípio da autonomia das partes, compete aos representantes dos trabalhadores e à direcção da empresa ou da empresa

que exerce o controlo do grupo determinar, por mútuo acordo, a natureza, a composição, as atribuições, as regras de funcionamento, as normas processuais e os recursos financeiros do conselho de empresa europeu ou de qualquer outro procedimento de informação e consulta, por forma a que se adaptem à sua situação específica.

- (20) De acordo com o princípio da subsidiariedade, compete aos Estados-Membros a determinação de quem são os representantes dos trabalhadores, e nomeadamente prever, se assim o entenderem adequado, uma representação equilibrada das diversas categorias de trabalhadores.
- (21) É conveniente clarificar as noções de informação e de consulta dos trabalhadores, de harmonia com as das directivas mais recentes sobre esta matéria e que se aplicam num quadro nacional, com o triplo objectivo de reforçar a efectividade do nível transnacional de diálogo, permitir uma articulação adequada entre os níveis nacional e transnacional desse diálogo e garantir a segurança jurídica necessária na aplicação da presente directiva.
- (22) O termo «informação» deve ser definido tendo em conta o objectivo de um exame adequado pelos representantes dos trabalhadores, o que pressupõe que a informação é prestada num momento, de uma forma e com um conteúdo adequados, sem retardar o processo de tomada de decisão nas empresas.
- (23) O termo «consulta» deve ser definido tendo em conta o objectivo da formulação de um parecer que possa ser útil à tomada de decisões, o que pressupõe que a consulta se efectua num momento, de uma forma e com um conteúdo adequados.
- (24) No caso de uma empresa ou de uma empresa que exerça o controlo de um grupo cuja direcção central esteja situada fora do território dos Estados-Membros, as disposições da presente directiva relativas à informação e consulta dos trabalhadores deverão ser aplicadas pelo seu representante, eventualmente designado, num dos Estados-Membros ou, na falta de representante, pelo estabelecimento ou pela empresa controlada que mais

trabalhadores empregue nos Estados-Membros.

- (25) A responsabilidade de uma empresa ou grupo de empresas na transmissão das informações necessárias à abertura de negociações deve ser clarificada, a fim de permitir aos trabalhadores determinar se a empresa ou o grupo de empresas onde trabalham é de dimensão comunitária e estabelecer os contactos necessários à formulação de um pedido de abertura de negociações.
- (26) O grupo especial de negociação deve representar, de forma equilibrada, os trabalhadores dos diferentes Estados-Membros. Os representantes dos trabalhadores devem poder concertar-se entre si para definir as respectivas posições no que toca a negociação com a direcção central.
- (27) É conveniente reconhecer o papel que as organizações sindicais reconhecidas podem desempenhar na negociação ou renegociação dos acordos que instituem os conselhos de empresa europeus, em apoio aos representantes dos trabalhadores que exprimem essa necessidade. A fim de lhes permitir acompanhar a criação de novos conselhos de empresa europeus e promover boas práticas, as organizações sindicais e de empregadores competentes, reconhecidas como parceiros sociais europeus, devem ser informadas da abertura de negociações. As organizações sindicais e de empregadores europeias competentes são as organizações de parceiros sociais consultadas pela Comissão nos termos do artigo 138.º do Tratado. A lista dessas organizações é actualizada e publicada pela Comissão.
- (28) Os acordos que regem a instituição e o funcionamento dos conselhos de empresa europeus devem comportar as modalidades da respectiva alteração, denúncia ou renegociação em caso de necessidade, designadamente quando há uma alteração da esfera de actividade ou da estrutura da empresa ou do grupo de empresas.
- (29) Estes acordos devem determinar as modalidades de articulação dos níveis nacional e transnacional de informação e consulta dos trabalhadores, adaptadas às condições específicas da empresa ou do grupo. Estas modalidades devem ser definidas respeitando as competências e as esferas

de intervenção respectivas das instâncias de representação dos trabalhadores, em particular no que diz respeito à antecipação e gestão da mudança.

- (30) Estes acordos devem prever, sempre que necessário, o estabelecimento e o funcionamento de um comité restrito, a fim de permitir uma coordenação e uma maior eficácia da actividade regular do conselho de empresa europeu, bem como uma informação e consulta rápidas em casos excepcionais.
- (31) Os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu, ou que as partes interessadas podem acordar noutros procedimentos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.
- (32) Convém prever determinadas disposições supletivas a aplicar se as partes assim o decidirem se a direcção central se recusar a iniciar negociações ou se não houver acordo no termo das negociações.
- (33) A fim de poderem exercer plenamente a sua função e garantir a utilidade do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores devem prestar contas aos trabalhadores que representam e poder beneficiar da formação que solicitem.
- (34) É conveniente prever que os representantes dos trabalhadores que actuem no âmbito da presente directiva gozem, no exercício das suas funções, da mesma protecção e das garantias similares previstas para os representantes dos trabalhadores pela legislação e/ou a prática do país de emprego. Não deverão sofrer qualquer discriminação pelo exercício legítimo da sua actividade e deverão beneficiar de adequada protecção em matéria de despedimento e outras sanções.
- (35) Os Estados-Membros devem tomar medidas apropriadas em caso de não cumprimento das obrigações previstas na presente directiva.
- (36) Em consonância com os princípios gerais do direito comunitário, em caso de violação das obrigações resultantes da presente directiva deverão aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes,

dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infracções.

- (37) Por razões de eficácia, coerência e segurança jurídica, é necessária uma articulação entre as directivas e os níveis de informação e consulta dos trabalhadores instituídos pela legislação e/ou a prática comunitária e nacional. Em cada empresa ou grupo deve ser dada prioridade à negociação destas modalidades de articulação. Na falta de acordo sobre esta matéria e sempre que se prevêem decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, o processo deve ser conduzido concomitantemente ao nível nacional e europeu, respeitando as competências e as esferas de intervenção respectivas das instâncias de representação dos trabalhadores. A emissão de um parecer pelo conselho de empresa europeu não deverá afectar a capacidade da direcção central na condução das consultas necessárias, respeitando os prazos previstos pelas legislações e/ou as práticas nacionais. As legislações e/ou as práticas nacionais deverão eventualmente ser adaptadas para que o conselho de empresa europeu possa, se necessário, ser informado antes ou ao mesmo tempo que as instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sem reduzir o nível geral de protecção dos trabalhadores.
- (38) A presente directiva não deverá prejudicar os processos de informação e consulta abrangidos pela Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (4), nem os processos específicos abrangidos pelo artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (5), e pelo artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (6).

- (39) Convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais existia, à data de 22 de Setembro de 1996, um acordo aplicável a todos os trabalhadores prevendo a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.
- (40) Sempre que se verificarem alterações significativas na estrutura da empresa ou do grupo, por exemplo, em caso de fusão, aquisição ou cisão, o ou os conselhos de empresa europeus existentes devem ser adaptados. Esta adaptação deve ser feita prioritariamente segundo as cláusulas do acordo aplicável, se tais cláusulas permitirem efectivamente proceder à adaptação necessária. Na sua falta e quando for feito um pedido nesse sentido que estabelece a necessidade, é aberta a negociação de um novo acordo, à qual deverão ser associados os membros dos conselhos de empresa europeus existentes. Para permitir que haja informação e consulta dos trabalhadores durante o período, por vezes decisivo, de mudança de estrutura, o ou os conselhos de empresa europeus existentes deverão poder continuar a funcionar, eventualmente com algumas adaptações, enquanto não estiver concluído um novo acordo. Quando é assinado um novo acordo, convém dissolver os conselhos instituídos anteriormente e poder, seja quais forem as suas disposições em matéria de validade ou de denúncia, pôr termo aos acordos que os instituem.
- (41) Salvo aplicação desta cláusula de adaptação, convém permitir o prosseguimento dos acordos em vigor, a fim de evitara sua renegociação obrigatória quando tal for inútil. Convém prever que, enquanto estiverem em vigor, os acordos celebrados antes de 22 de Setembro de 1996 nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Directiva 94/45/CE ou do n.º 1 do artigo 3.º da Directiva 97/74/CE (7) continuem a não estar sujeitos às disposições da presente directiva. Ademais, a presente directiva não cria uma obrigação geral de renegociar os acordos celebrados nos termos do artigo 6.º da Directiva 94/45/CE entre 22 de Setembro de 1996 e 5 de Junho de 2011.
- (42) Sem prejuízo da faculdade conferida às partes de aprovarem outras disposições, o conselho de empresa europeu instituído na ausência de acordo entre as partes, para realizar o objectivo da presente directiva, deverá ser

informado e consultado sobre as actividades da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacte nos interesses dos trabalhadores de, pelo menos, dois Estados-Membros diferentes. Consequentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo deverá ser obrigada a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das actividades da empresa ou do grupo de empresas que afectem os interesses dos trabalhadores. O conselho de empresa europeu deverá ter a possibilidade de formular um parecer no final das reuniões.

- (43) Os representantes designados dos trabalhadores deverão ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectam significativamente os interesses dos trabalhadores.
- (44) Convém clarificar o conteúdo das disposições supletivas que se aplicam na ausência de acordo e servem de referência nas negociações e adaptar o mesmo à evolução das necessidades e das práticas em matéria de informação e consulta transnacional. Importa distinguir os domínios nos quais a informação terá de ser prestada daqueles em relação aos quais o conselho de empresa europeu terá de ser consultado, o que comporta a possibilidade de receber uma resposta motivada a um parecer expresso. A fim de permitir que o comité restrito desempenhe o necessário papel de coordenação e responda eficazmente a circunstâncias excepcionais, este comité deve poder comportar até cinco membros e concertar posições com regularidade.
- (45) Atendendo a que os objectivos da presente directiva, ou seja, a melhoria do direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, e podem pois, ser mais bem alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir aquele

objectivo.

- (46) A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa, em especial, os princípios reconhecidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A presente directiva visa, em particular, que seja garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito comunitário e pelas legislações e práticas nacionais (artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia).
- (47) A obrigação de transpor a presente directiva para o direito nacional deverá limitar-se às disposições que tenham sofrido alterações de fundo relativamente às directivas anteriores. A obrigação de transpor as disposições que não foram alteradas decorre das directivas anteriores.
- (48) Nos termos do ponto 34 do Acordo Interinstitucional «Legislar Melhor» (8), os Estados-Membros são encorajados a elaborar, para si próprios e no interesse da Comunidade, quadros que ilustrem, na medida do possível, a concordância entre a presente directiva e as medidas de transposição, e a publicá-los.
- (49) A presente directiva não deverá prejudicar as obrigações dos Estados-Membros relativas aos prazos de transposição para o direito nacional e de aplicação das directivas indicadas na parte B do anexo II,

APROVARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

SECÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objecto

1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

2. Para o efeito, deve ser instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 5.º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores. As modalidades de informação e consulta dos trabalhadores são definidas e aplicadas de forma a assegurar o seu efeito útil e a permitir uma tomada de decisões eficaz por parte da empresa ou do grupo de empresas.
3. A informação e a consulta dos trabalhadores efectuem-se ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada. Para tal, a competência do conselho de empresa europeu e o alcance do procedimento de informação e de consulta dos trabalhadores regido pela presente directiva limitam-se às questões transnacionais.
4. Consideram-se transnacionais as questões que dizem respeito a toda a empresa de dimensão comunitária ou ao grupo de empresas de dimensão comunitária ou, pelo menos, a duas empresas ou estabelecimentos da empresa ou do grupo de empresas situados em dois Estados-Membros diferentes.
5. Não obstante o n.º 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária, na acepção da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, compreenda uma ou mais empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na acepção das alíneas a) ou c) do n.º 1 do artigo 2.º, o conselho de empresa europeu deve ser instituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6.º.
6. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6.º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no n.º 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-Membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-Membros.

7. Os Estados-Membros podem dispor que a presente directiva não é aplicável às tripulações da marinha mercante.

Artigo 2.º

Definições

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

- a) «Empresa de dimensão comunitária», qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-Membros e, em pelo menos dois Estados-Membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;
- b) «Grupo de empresas», um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;
- c) «Grupo de empresas de dimensão comunitária», um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:
 - empregue, pelos menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-Membros,
 - possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-Membros diferentese ainda
 - e inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-Membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutra Estado-Membro;
- d) «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;
- e) «Direcção central», a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;
- f) «Informação», a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar

conhecimento do assunto tratado e analisá-lo; a informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofundada das suas eventuais incidências e preparem, se for caso disso, as consultas com o órgão competente da empresa de dimensão comunitária ou o grupo de empresas de dimensão comunitária;

g) «Consulta», o estabelecimento de um diálogo e a troca de opiniões entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado, em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir que os representantes dos trabalhadores formulem uma opinião, com base nas informações facultadas sobre as medidas propostas a que a consulta se refere, sem prejuízo das responsabilidades da gestão, num prazo razoável, a qual pode ser tomada em consideração no âmbito da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária;

h) «Conselho de empresa europeu», o conselho instituído nos termos do n.º 2 do artigo 1.º ou do disposto no anexo I, com o objectivo de informar e consultar os trabalhadores;

i) «Grupo especial de negociação», o grupo constituído nos termos do n.º 2 do artigo 5.º, para negociar com a direcção central a constituição de um «conselho de empresa europeu» ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 1.º.

2. Para efeitos da presente directiva, os limiares de efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, empregados no dois anos anteriores, calculado de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

Artigo 3.º

Definição de «empresa que exerce o controlo»

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por «empresa que exerce o controlo» uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra

empresa («empresa controlada»), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.

2. Presume-se que é exercida uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:

a) Tem a maioria do capital subscrito dessa empresa,

b) Dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa,

Ou

c) Pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.

3. Para efeitos do n.º 2, os direitos de voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.

4. Não obstante os n.º 1 e 2, uma empresa não é considerada uma «empresa que exerce o controlo» de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelo n.º 5, alíneas a) ou c), do artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 139/2004 do Conselho, de 20 de Janeiro de 2004, relativo ao controlo das concentrações de empresas (9).

5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-Membro relativa à liquidação, falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.

6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma «empresa que exerce o controlo» é a do Estado-Membro a que se encontra sujeita a empresa em questão.

Se a legislação que rege a empresa não for a de um Estado-Membro, a legislação aplicável é a do Estado-Membro em cujo território está situado o seu representante ou, na sua falta, a do Estado-Membro em cujo território se situa a direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores.

7. Em caso de conflito de leis na aplicação do n.º 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou mais dos critérios estabelecidos no referido n.º 2, é considerada empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

SECÇÃO II

INSTITUIÇÃO DE UM CONSELHO DE EMPRESA EUROPEU OU DE UM PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES

Artigo 4.º

Responsabilidade de instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores

1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-Membro, compete ao representante da direcção central num Estado-Membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no n.º 1.

Na falta desse representante, compete à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-Membro a responsabilidade referida no n.º 1.

3. Para efeitos da presente directiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do n.º 2 são considerados a direcção central.

4. A direcção de uma empresa que integra um grupo de empresas de dimensão comunitária, assim como a direcção central ou a direcção central presumida, na acepção do segundo parágrafo do n.º 2, da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária é responsável pela obtenção e a transmissão às partes interessadas pela aplicação da presente directiva das informações indispensáveis à abertura das negociações referidas no artigo 5.º, em especial as informações relativas à estrutura da empresa ou do grupo e aos seus efectivos. Esta obrigação incide, nomeadamente, sobre as informações relativas ao número de trabalhadores referido nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 2.º.

Artigo 5.º

Grupo especial de negociação

1. A fim de atingir o objectivo a que se refere o n.º 1 do artigo 1.º, a direcção central deve encetar as negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.

2. Para o efeito, deve ser constituído um grupo especial de negociação de acordo com as seguintes directrizes:

a) Os Estados-Membros determinam o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

Os Estados-Membros devem dispor que os trabalhadores de empresas e/ou estabelecimentos nos quais não existam representantes dos trabalhadores por motivos alheios à sua vontade têm o direito de eleger ou de designar, eles próprios, membros do grupo especial de negociação.

O segundo parágrafo não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais que estabelecem limiares para constituição de um órgão de representação dos trabalhadores;

b) Os membros do grupo especial de negociação são eleitos ou designados em número proporcional ao número de trabalhadores empregados em cada Estado-Membro pela empresa de dimensão comunitária ou pelo grupo de empresas de dimensão comunitária, sendo atribuído, relativamente a cada Estado-Membro, um lugar por cada fracção de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro correspondente a 10 %, ou a uma fracção desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros;

c) A direcção central e as direcções locais, assim como as competentes organizações europeias de trabalhadores e empregadores são informadas da composição do grupo especial de negociação e do início das negociações.

3. Compete ao grupo especial de negociação fixar, com a direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, a composição, as atribuições e a duração do mandato do ou dos conselhos de empresa europeus ou as regras de execução de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6.º, a direcção central deve convocar uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto deve informar as direcções locais.

Antes e depois de qualquer reunião com a direcção central, o grupo especial de negociação pode reunir-se, recorrendo aos meios de comunicação necessários, sem a presença dos representantes da direcção central.

Para efeitos das negociações, o grupo especial de negociação pode pedir a assistência de peritos à sua escolha, o que pode incluir representantes das organizações de trabalhadores competentes reconhecidas ao nível comunitário. Estes peritos e esses representantes das organizações de trabalhadores podem assistir, a título consultivo, às reuniões de negociação a pedido do grupo especial de negociação.

5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos não encetar negociações nos termos do n.º 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.

Uma decisão dessa natureza põe termo ao processo para celebração do acordo referido no artigo 6.º. Quando for tomada esta decisão, não é aplicável o disposto no anexo I.

Um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação só pode ser apresentado dois anos após a referida decisão, excepto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.

6. As despesas relativas às negociações referidas nos n.º 3 e 4 devem ser suportadas pela direcção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-Membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do grupo especial de negociação. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

Artigo 6.º

Conteúdo do acordo

1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de cooperação a fim de chegarem a acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores referidas no n.º 1 do artigo 1.º.

2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo referido no n.º 1 celebrado por escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelece:

a) As empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;

b) A composição do conselho de empresa europeu, o número de membros, a distribuição dos lugares – tendo em conta, na medida do possível, a necessidade de representação equilibrada dos trabalhadores segundo as actividades, as categorias profissionais e o sexo – e a duração do mandato;

c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de

empresa europeu bem como as modalidades de articulação entre a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, no respeito dos princípios enunciados no n.º 3 do artigo 1.º;

- d) O local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- e) Se for o caso, a composição, as modalidades de designação, as atribuições e as modalidades de reunião do comité restrito constituído no âmbito do conselho de empresa europeu;
- f) Os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu;
- g) A data de entrada em vigor do acordo e a sua duração, as modalidades segundo as quais o acordo pode ser alterado ou denunciado, bem como os casos em que deve ser renegociado e o seu processo de renegociação, incluindo, se for o caso, quando ocorrem alterações na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária.

3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta em vez de constituir um conselho de empresa europeu.

O acordo deve estabelecer as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhes são comunicadas.

Essas informações incidem nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

4. Os acordos referidos nos n.º 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário previstas nesses acordos, às disposições supletivas do anexo I.

5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos n.º 2 e 3, o grupo especial de negociação delibera por maioria dos seus membros.

Artigo 7.º

Disposições supletivas

1. A fim de assegurar a realização do objectivo referido no n.º 1 do artigo 1.º, são aplicáveis as disposições supletivas da legislação do Estado-Membro no qual está situada a direcção central:

— se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem,

— se a direcção central se recusar a abrir negociações num prazo de seis meses a contar do pedido referido no n.º 1 do artigo 5.º,

ou

— se não tiver sido celebrado o acordo referido no artigo 6.º no prazo de três anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de negociação não tiver tomado a decisão prevista no n.º 5 do artigo 5.º.

2. As disposições supletivas referidas no n.º 1, previstas na legislação do Estado-Membro, devem satisfazer o disposto no anexo I.

SECÇÃO III

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 8.º

Informações confidenciais

1. Os Estados-Membros devem dispor que os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não estão autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial.

O mesmo se aplica aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta.

Esta obrigação mantém-se, seja qual for o local em que se encontrem as pessoas a que se referem o primeiro e o segundo parágrafos, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Em casos específicos e nos termos e limites fixados na legislação nacional, cada Estado-Membro deve dispor que a direcção central situada no seu território não é obrigada a comunicar as informações cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de entravar gravemente o funcionamento das empresas em causa ou de as prejudicar.

O Estado-Membro em causa pode subordinar esta dispensa a uma autorização administrativa ou judicial prévia.

3. Cada Estado-Membro pode aprovar disposições especiais a favor da direcção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham directa e principalmente finalidades de orientação ideológica relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de aprovação da presente directiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional.

Artigo 9.º

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consultados trabalhadores

A direcção central e o conselho de empresa europeu trabalham em espírito de cooperação e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos.

O mesmo se aplica à colaboração entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

Artigo 10.º

Papel e protecção dos representantes dos trabalhadores

1. Sem prejuízo da capacidade de outras instâncias ou organizações a este respeito, os membros do conselho de empresa europeu dispõem dos meios necessários para aplicar os direitos decorrentes da presente directiva e para representar colectivamente os interesses dos trabalhadores da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 8.o, os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos

estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos da presente directiva.

3. Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no n.º 3 do artigo 6.º gozam, no exercício das suas funções, de protecção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no país de emprego.

Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo referido no n.º 3 do artigo 6.º, bem como ao pagamento dos respectivos salários, tratando-se de membros que fazem parte do pessoal da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários ao exercício das suas funções.

4. Se tal for necessário para o desempenho das suas funções de representação num contexto internacional, os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu beneficiam de formações sem perda de remuneração.

Artigo 11.º

Cumprimento do disposto na presente directiva

1. Cada Estado-Membro deve assegurar que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.

2. Os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; devem assegurar,

nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva.

3. Ao aplicarem o artigo 8.º, os Estados-Membros devem instituir processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8.º.

Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

Artigo 12.º

Relação entre a presente directiva e outras disposições comunitárias e nacionais

1. A informação e a consulta do conselho de empresa europeu articulam-se com as das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores no respeito das competências e das esferas de intervenção de cada uma delas e dos princípios enunciados no n.º 3 do artigo 1.º

2. As modalidades de articulação entre a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores são estabelecidas pelo acordo referido no artigo 6.º. Esse acordo não afecta as disposições do direito e/ou da prática nacionais em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.

3. Na falta de tais modalidades definidas por acordo, os Estados-Membros devem prever que o procedimento de informação e consulta tenha lugar no conselho de empresa europeu, bem como nas instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sempre que estejam previstas decisões susceptíveis de provocar alterações importantes na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

4. A presente directiva não prejudica os procedimentos de informação e consulta previstos na Directiva 2002/14/CE nem os procedimentos específicos previstos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE e no artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE.

5. A execução da presente directiva não constitui motivo suficiente para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro e relativamente ao nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido.

Artigo 13.º

Adaptação

Quando ocorrem alterações significativas na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, e seja na falta de disposições previstas pelos acordos vigentes seja em caso de conflitos entre as disposições de dois ou mais acordos aplicáveis, a direcção central inicia a negociação prevista no artigo 5.º por sua própria iniciativa ou a pedido apresentado por escrito por pelo menos 100 trabalhadores ou pelo seus representantes provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.

Pelo menos três membros do conselho de empresa europeu existente ou de cada um dos conselhos de empresa europeus existentes são membros do grupo especial de negociação, para além dos membros eleitos ou designados em aplicação do n.º 2 do artigo 5.º.

Durante a negociação, o ou os conselhos de empresa europeus existentes podem continuar a funcionar segundo modalidades eventualmente adaptadas por acordo celebrado entre os membros do ou dos conselhos de empresa europeus e a direcção central.

Artigo 14.º

Acordos vigentes

1. Sem prejuízo do artigo 13.º, não estão sujeitos às obrigações decorrentes da presente directiva as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais:

a) Tenha sido celebrado um acordo ou acordos aplicáveis a todos os trabalhadores prevendo a informação e consulta transnacionais dos

trabalhadores, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Directiva 94/45/CE ou do n.º 1 do artigo 3.º da Directiva 97/74/CE, ou em que esses acordos sejam adaptados em virtude de alterações na estrutura das empresas ou grupos de empresas;

Ou

b) Tenha sido assinado ou revisto um acordo celebrado nos termos do artigo 6.º da Directiva 94/45/CE, entre 5 de Junho de 2009 e 5 de Junho de 2011.

A legislação nacional aplicável quando o acordo for assinado ou revisto continua a ser aplicável às empresas ou grupos de empresas a que se refere a alínea b) do primeiro parágrafo.

2. Quando os acordos referidos no n.º 1 caducarem, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar ou rever. Caso contrário, é aplicável o disposto na presente directiva.

Artigo 15.º

Relatório

Até 5 de Junho de 2016, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu um relatório de aplicação das disposições da presente directiva acompanhado, se for caso disso, das propostas adequadas.

Artigo 16.º

Transposição

1. Os Estados-Membros aprovarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento aos n.º 2, 3 e 4 do artigo 1.º, às alíneas f) e g) do n.º 1 do artigo 2.º, ao n.º 4 do artigo 3.º, ao n.º 4 do artigo 4.º, às alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 5.º, ao n.º 4 do artigo 5.º, às alíneas b), c), e) e g) do n.º 2 do artigo 6.º e aos artigos 10.º, 12.º, 13.º e 14.º, bem como ao anexo I, alíneas a), c) e d) do n.º 1 e ainda aos n.º 2 e 3 até 5 de Junho de 2011, ou asseguram que, nessa mesma data, os parceiros sociais introduzam as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar

todas as medidas necessárias para poderem, em qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva.

As disposições aprovadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente directiva ou ser acompanhadas da referida referência aquando da sua publicação oficial. Tais disposições devem igualmente precisar que as referências feitas, nas disposições legislativas, regulamentares e administrativas em vigor, à directiva revogada pela presente directiva se consideram como sendo feitas para a presente directiva. As modalidades daquela referência e desta menção competem aos Estados-Membros.

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que aprovarem nas matérias reguladas pela presente directiva.

Artigo 17.º

Revogação

A Directiva 94/45/CE, alterada pelas directivas constantes da parte A do anexo II, é revogada com efeitos a partir de 6 de Junho de 2011 sem prejuízo das obrigações dos Estados-Membros no que diz respeito aos prazos de transposição para o direito nacional das directivas constantes da parte B do anexo II.

As remissões para a directiva revogada devem entender-se como sendo feitas para a presente directiva e ser lidas de acordo com o quadro de correspondência que consta do anexo III.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

A presente directiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia.

Os n.º 1, 5, 6 e 7 do artigo 1.º, as alíneas a) a e), h) e i) do n.º 1 do artigo 2.º, o n.º 2 do artigo 2.º, os n.º 1, 2, 3, 5, 6 e 7 do artigo 3.º, os n.º 1, 2 e 3 do artigo 4.º, os n.º 1, 3, 5 e 6 do artigo 5.º, a alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º, o n.º 1 do artigo 6.º, as alíneas a), d) e f) do n.º 2 do artigo 6.º, os n.º 3, 4 e 5 do artigo 6.º e os artigos

7.º, 8.º, 9.º e 11.º, bem como o anexo I, alíneas b), e) e f) do n.º 1 e os n.º 4, 5 e 6 são aplicáveis a partir de 6 de Junho de 2011.

Artigo 19.º

Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Estrasburgo, em 6 de Maio de 2009.

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

H.-G. PÖTTERING

Pelo Conselho

O Presidente

J. KOHOUT

(1) Parecer de 4 de Dezembro de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

(2) Parecer do Parlamento Europeu de 16 de Dezembro de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial) e Decisão do Conselho de 17 de Dezembro de 2008.

(3) JO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

(4) JO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

(5) JO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

(6) JO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

(7) Directiva 97/74/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 94/45/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária (JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

(8) JO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

(9) JO L 24 de 29.1.2004, p. 1.

ANEXO I

DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS

(referidas no artigo 7.º)

1. A fim de realizar o objectivo referido no n.º 1 do artigo 1.º e nos casos previstos no n.º 1 do artigo 7.º, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

a) A competência do conselho de empresa europeu é determinada nos termos do n.º 3 do artigo 1.º

A informação a prestar ao conselho de empresa europeu incide, nomeadamente, sobre a estrutura, a situação económica e financeira, a evolução provável das actividades, a produção e as vendas da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária. A informação e a consulta do conselho de empresa europeu incidem, nomeadamente, sobre a situação e a evolução provável do emprego, os investimentos, as alterações de fundo relativas à organização, a introdução de novos métodos de trabalho e novos processos de produção, as transferências da produção, as fusões, a redução da dimensão ou o encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e os despedimentos colectivos.

A consulta efectua-se de forma a permitir que os representantes dos trabalhadores reúnam com a direcção central e obtenham uma resposta fundamentada a qualquer parecer que possam emitir;

b) O conselho de empresa europeu compõe-se de trabalhadores da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária eleitos ou designados de entre si pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelo conjunto dos trabalhadores.

Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais;

- c) Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em número proporcional ao número de trabalhadores empregados em cada Estado-Membro pela empresa de dimensão comunitária ou pelo grupo de empresas de dimensão comunitária, sendo atribuído, relativamente a cada Estado-Membro, um lugar por cada fracção de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro correspondente a 10 %, ou a uma fracção desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros;
- d) A fim de assegurar a coordenação destas actividades, o conselho de empresa europeu elege, de entre os seus membros, um comité restrito com um máximo de cinco membros que deve beneficiar de condições que lhe permitam exercer a sua actividade de forma regular.

O conselho de empresa europeu aprova o seu regulamento interno;

- e) A direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado são informados da composição do conselho de empresa europeu;
- f) Quatro anos após a instituição do conselho de empresa europeu, este apreciará a oportunidade de encetar negociações para a celebração do acordo referido no artigo 6.º ou de manter em vigor as disposições supletivas aprovadas nos termos do presente anexo.

Os artigos 6.º e 7.º aplicam-se, com as necessárias adaptações, se for decidido negociar um acordo nos termos do artigo 6.º; nesse caso, a expressão «grupo especial de negociação» é substituída por «conselho de empresa europeu».

2. O conselho de empresa europeu tem o direito de se reunir com a direcção central uma vez por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direcção central, sobre a evolução das actividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e sobre as suas

perspectivas. As direcções locais serão informadas desse facto.

3. Em circunstâncias excepcionais ou em caso de decisões que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, o comité restrito, ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu, tem o direito de ser informado. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado.

Em caso de reunião organizada com o comité restrito, podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas directamente afectados pelas circunstâncias ou decisões em questão.

Esta reunião de informação e consulta realizar-se-á o mais rapidamente possível, com base num relatório, elaborado pela direcção central ou por qualquer outro nível de direcção apropriado da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, sobre o qual poderá ser emitido um parecer após a reunião ou num prazo razoável.

Esta reunião não põe em causa as prerrogativas da direcção central.

A informação e a consulta previstas nas circunstâncias acima referidas efectuar-se sem prejuízo das disposições do n.º 2 do artigo 1.º e do artigo 8.º.

4. Os Estados-Membros podem estabelecer regras relativas à presidência das reuniões de informação e consulta.

Antes de qualquer reunião com a direcção central, o conselho de empresa europeu, ou o comité restrito, eventualmente alargado nos termos do segundo parágrafo do ponto 3, pode reunir-se sem a presença da direcção central.

5. O conselho de empresa europeu, ou o comité restrito, pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas

funções.

6. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direcção central.

A direcção central em causa dotará os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros e materiais necessários para que possam cumprir adequadamente a sua missão.

Salvo acordo em contrário, a direcção central suportará, nomeadamente, as despesas de organização das reuniões e de interpretação, bem como as despesas de estada e de deslocação dos membros do conselho de empresa europeu e do comité restrito.

Desde que respeitem estes princípios, os Estados-Membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

ANEXO II

PARTE A

Directiva revogada com a lista das suas alterações sucessivas

(referidas no artigo 17.º)

Directiva 94/45/CE do Conselho (JO L 254 de 30.9.1994, p. 64).

Directiva 97/74/CE do Conselho (JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

Directiva 2006/109/CE do Conselho (JO L 363 de 20.12.2006, p. 416).

PARTE B

Lista dos prazos de transposição para o direito nacional

(referidos no artigo 17.º)

Anexo 09 – Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário de Portugal

**TEXTO INTEGRAL PUBLICADO NO BTE Nº3 DE 22 DE JANEIRO DE 2011
E
ALTERAÇÕES PUBLICADAS NO BTE Nº 8 de 29 de Fevereiro de 2012**

**ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO
DO SECTOR BANCÁRIO
2010**

**CAPÍTULO I
ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA**

Cláusula 1.ª

Área

O presente Acordo Colectivo de Trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1. O presente Acordo Colectivo de Trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as Instituições de Crédito e as Sociedades Financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por Instituições de Crédito ou Instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, representados pela outorgante FEBASE – Federação do Sector Financeiro e doravante designados por Sindicatos, abrangendo 28 empregadores e estimando-se em 54.360 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente Acordo são as descritas nos Anexos I, III e IV.

2. O presente Acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3. São também abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma Instituição de Crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

4. As Instituições de Crédito com representação no estrangeiro, que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço, ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do Sector.

Cláusula 3.ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1. O presente Acordo Colectivo de Trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do Boletim de Trabalho e Emprego que o publicar.

2. Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta Cláusula, o período de vigência deste Acordo Colectivo de Trabalho é de 24 meses e o da Tabela Salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da Tabela Salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3. A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4. As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5. A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas Cláusulas com expressão pecuniária deste acordo colectivo de trabalho, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6. Este Acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II**ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL****SECÇÃO I****Princípios Gerais**

Cláusula 4.ª

Enquadramento nos Grupos

Os trabalhadores ao serviço das Instituições de Crédito são enquadrados em quatro Grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o Anexo I.

Cláusula 5.ª

Níveis de retribuição

Cada um dos Grupos referidos na Cláusula 4.ª comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no Anexo II:

A) GRUPO I:

a) Sem funções específicas ou de enquadramento:

Níveis 4 a 10;

b) Com funções específicas ou de enquadramento:

Níveis 6 a 18;

Cláusula 24.ª

Chefias obrigatórias para os Grupos II, III e IV

1. No Grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado-geral e ajudante de encarregado-geral, quando o número de trabalhadores, sob a sua orientação, seja igual ou superior a sessenta;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2. Relativamente aos Grupos III e IV, e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado, sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais do que nove trabalhadores ou tratando-se de contínuos e porteiros, mais do que cinco.

3. Para efeitos do número anterior, consideram-se três categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

Cláusula 25.ª

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1. Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo Grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos Grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos Grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2. O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

CAPÍTULO III**DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS**

Cláusula 26.ª

Controlo de gestão das Instituições de Crédito

(Eliminada.)

Cláusula 27.ª

Exercício da Actividade Sindical

1. Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada Sindicato pode dispor, globalmente, em cada Instituição, para desempenho de cargos na Mesa da Assembleia Geral, na Direcção, no Conselho de Gerência dos SAMS, nas Secções Sindicais, nas Comissões Sindicais e nas Secções Regionais, de

Cláusula 166.ª**Comissão Paritária**

1. É criada uma Comissão com competência para interpretar as disposições deste Acordo e integrar as suas lacunas.
2. A Comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos Sindicatos, outros quatro pelas Instituições e um nono, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.
3. Cada parte designará quatro elementos suplentes.
4. Os elementos da Comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.
5. A Comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, quatro elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.
6. As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste Acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das Convenções Colectivas.
7. Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.
8. A Comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste Acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.
9. Os elementos da Comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de quatro por cada parte.
10. A Comissão deverá estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste Acordo.
11. Na sua primeira sessão a Comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 166.ª - A**Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978***(Eliminada.)***Cláusula 167.ª****Revogação do contrato anterior**

Com a entrada em vigor deste Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior Acordo Colectivo de Trabalho.

Cláusula 168.ª**Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as Instituições e as Associações Sindicais outorgantes deste Acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.ª**(Transitória)****Contribuições para os SAMS**

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da Cláusula 144ª, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Anexo 10 – Contratto collettivo de trabalho do Setor Bancário e Crédito Italiano

19 GENNAIO 2012



**Per i quadri direttivi e per il personale
delle aree professionali dipendenti dalle
imprese creditizie, finanziarie e strumentali**

**BANCARIA
EDITRICE**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

il 19 gennaio 2012, in Roma

tra

- la **Delegazione per le trattative costituita nell'ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composta dal Presidente Francesco Micheli, da Camillo Venesio, Wilma Borello, Graziano Caldiani, Angelo Carletta, Paolo Cornetta, Fiorella Ferri, Alfio Filosomi, Anna Grosso, Mario Giuseppe Napoli, Gianfilippo Pandolfini, Roberto Quinale, Fabrizio Rossi, Giovanni Rossi, Pietro Sella, Roberto Speziotto, Gianluca Totaro, Marco Vernieri e dal Direttore Generale Giovanni Sabatini, assistiti dal Responsabile della Direzione Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, Stefano Bottino e Vittorio Gianchi, con la collaborazione di Gianfranco Torricero, Fabrizio Cirrincione, Federico Falcioni, Angelo Giuliani, Gianluca La Posta, Gabriele Livi, Stefano Nigrelli e Tiziana Tafani

e

- l'**Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività similari e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate (Dircredito-FD)*** rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Arena, dal Segretario Generale Aggiunto Tullio Cotini e da Filippo Arena, Marco Boltri, Bettina Bonetti, Tiziano Coco, Francesco Faniuolo, Piero Luigi Micale, Mauro Santi, Claudio Stroppa;
- la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi)** rappresentata dal Segretario Generale Laudo Maria Sileoni, dal Segretario Generale Aggiunto Mauro Bossola, dai Segretari Nazionali Giuliano De Filippis, Gianfranco Bertinotti, Franco Casini, Attilio Granelli, Mauro Morelli, Mauro Scarin e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Emanuele Amenta, Delfo Azzolin, Raul Barbato, Luca Baroni, Ernesto Biondino, Dorianò Catellani, Stefano Cefaloni, Paolo Citterio, Leonardo Comucci, Gianni Debiasi, Cetty Di Benedetto, Angelo Di Cristo, Giovanni Donati, Luigi Ugo Falletta, Guido Fasano, Pier Paolo Ferri, Stefano Fontana, Carlo Franchin, Giovanni Galli, Massimo Giavarini, Giovanni Girotti, Paolo Henin, Angelo Maranesi, Luciano Marzio, Piergiuseppe Mazzoldi, Roberto Mercurio, Carlo Milazzo, Giuseppe Milazzo, Adriano Montanaro, Gaetano Motta, Marco Muratore, Davide Natale, Ettore Necchi, Franco Ottobre, Werner Pedoth, Danilo Piccioni, Aldo Quarantiello, Carmelo Raffa, Stefano Recchia, Vincenzo Saporito, Antonella Sboro, Fabio Scuola, Stefano Seghezza, Enrico Simonetti, Fabrizio Tanara, Cosimo Torraco, Corrado Villa, Giancarlo Vincenzi, Alessandro Violini, Giuliano Xausa, Riccardo Zaglio;

* Firma per adesione relativamente alle aree professionali.

Contratto collettivo nazionale di lavoro 19 gennaio 2012

- la **Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (Fiba-Cisl)** rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Gallo e dai Segretari Nazionali Gianni Casiroli, Roberto Garibotti, Sergio Girgenti, Mauro Incietolli, Fiorella Morelli, Giacinto Palladino, Giulio Romano, Alessandro Spuggiari;
- la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil)** rappresentata dal Segretario Generale Agostino Megale e dai Segretari Nazionali Elena Aiazzi, Giuliano Calcagni, Giovanni Cavalcanti, Merida Maleo, Enrico Segantini, Costanza Vecera, Maurizio Viscione;
- la **Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni (Sinfub)*** rappresentata dal Segretario Generale Pietro Pisani, dai Segretari Nazionali Roberto Belardo, Ettore Nardi, Stefano Giuliano, Gianluca Passerini, assistiti dai Dirigenti Nazionali Roberto Biccari, Alessandro Casagrande, Andrea Folco, Claudio Griggio, Federico Sciaraffia, Enrico Sorrentino, coadiuvati dal Direttore della Federazione Sergio Santiangeli;
- **Ugl Credito** rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile Fabio Verelli, dai Segretari Nazionali Manlio Angello, Roberto Benedetti, Massimo Bernetti, Carlo Carcione, Mario Coletta, Ennio De Luca, Francesca Lodi, Enrico Marongiu, Sergio Migliorini, Gianluca Pernisco, Claudio Tosto e dai Dirigenti Nazionali Pietro Agrillo, Stefania Arnone, Stefano Cetica, Patrizia Corvi, Maria Carmela Diana, Stefano Donati Colarussi, Claudio Filippi, Atanasio Leonetti Frontera, Maurizio Gorza, Bruno Gavino Francesco Lai, Generoso Melorio, Marina Porro, Maurizio Quarto, Cristina Ricci, Mario Russo, Alessio Storace, Daniele Tancorra, Giacomo Tosini, Massimo Varoni;
- la **Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni (Uilca)** rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi e dai Segretari Nazionali Antonio Barbera, Valeria Cavrini, Giuseppe Del Vecchio, Edgardo Maria Iozia, Luigi Mastrosanti, Renato Pellegrini, Vito Pepe, Mariateresa Ruzza, Mariangela Verga;

si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 19 dicembre 2012.

* Finna per adesione relativamente alle tre aree professionali.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

il 19 gennaio 2012, in Roma

tra

- la **Delegazione per le trattative costituita nell'ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composta dal Presidente Francesco Micheli, da Camillo Venesio, Wilma Borello, Craziano Caldiani, Angelo Carletta, Paolo Cornetta, Fiorella Ferri, Alfio Filosomi, Anna Grosso, Mario Giuseppe Napoli, Gianfilippo Pandolfini, Roberto Quinale, Fabrizio Rossi, Giovanni Rossi, Pietro Sella, Roberto Spezio, Gianluca Totaro, Marco Vernieri e dal Direttore Generale Giovanni Sabatini, assistiti dal Responsabile della Direzione Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, Stefano Bottino e Vittorio Cianchi, con la collaborazione di Gianfranco Torriero, Fabrizio Cirrincione, Federico Falcioni, Angelo Giuliani, Gianluca La Posta, Gabriele Livi, Stefano Nigrelli e Tiziana Tafani

e

- **Unità Sindacale Faleri Sileca** rappresentata dal Segretario Generale Alcardo Pelacchi, dai Vice Segretari Generali Maria Angela Comotti e Sergio Mattiacci e dai Segretari Nazionali Emilio Contrasto, Roberto Ferrari, Giuseppe Ettore Fremder, Claudio Gulinello, Antonio Liberatore e Angelo Peretti;

si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 19 dicembre 2012.

CAPITOLO I

AREA CONTRATTUALE

Art. 1 – Ambito di applicazione del contratto

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie ed ai dipendenti delle imprese controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 385/93, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto.

2. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento (v. gli articoli che seguono).

3. Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il settore, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate. Al personale interessato da tali processi, per le attività di cui all'articolo che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 17, che dovrà comunque coinvolgere sia l'impresa acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'impresa alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il contratto collettivo del credito con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessazione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

5. Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che l'appalto anche ad imprese che non applichino il presente contratto in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo art. 3.

* * *

6. Il presente contratto non si applica al personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi una diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 2 – Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

1. Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui al comma che seguono:

- A) Intermediazione mobiliare.
- B) Leasing e Factoring.

Art. 14 – Commissione nazionale sulle pari opportunità

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione nazionale mista pari opportunità.

2. La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

- stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.

Art. 15 – Pari opportunità

1. Possono costituirsi aziendali Commissioni miste per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legislazione in materia, con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili.

2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale previsto dalla vigente disciplina legislativa, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

3. L'informativa e la valutazione sono finalizzate ad individuare provvedimenti idonei alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.

4. Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire alla Commissione mista nazionale sulle pari opportunità di cui all'articolo che precede.

5. A tali fini ciascun organo di coordinamento facente capo alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto, può sostituire fino a due dei suoi membri – anche ai fini dei permessi – con altri elementi facenti parte del personale: ciascuno di detti sostituti può, comunque, fruire di permessi retribuiti, per ogni tipo di impegno correlativo, nei limiti di 25 ore per ogni anno di calendario.

6. Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

Art. 16 – Organismo paritetico sulla formazione

Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con Enbicredito al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

Art. 17 – Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – Trasferimenti di azienda

1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da

innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.

2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

3. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

5. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 30 giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'impresa può farsi assistere dall'ABI.

6. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle imprese interessate.

7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al comma 1.

8. Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

Art. 18 - Distacco del personale

1. Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le imprese possono disporre, dandone comunicazione scritta che ne indichi motivazione e durata, il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'impresa distaccante.

2. Al lavoratore/lavoratrice distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'impresa distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale. Nell'ipotesi in cui sia previsto il premio variabile di risultato, in sede aziendale o di gruppo si stabilirà se detto premio debba essere corrisposto, al ricorrere delle condizioni, dall'impresa distaccante o dall'impresa distaccataria.

3. Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'impresa fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, fatte salve le procedure di cui agli artt. 17, 20 e 21, una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

CAPITOLO X

ADDESTRAMENTO – FORMAZIONE – CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA – VALUTAZIONE DEL LAVORATORE/LAVORATRICE

Art. 71 – Addestramento

1. Le imprese provvedono ad un opportuno addestramento dei dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), da tenersi di norma durante il periodo di prova e comunque entro il primo anno di servizio.

2. Tale addestramento, di durata non inferiore a quattro settimane, anche non consecutive, per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo o a due settimane per i dipendenti inquadrati nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), si svolge durante il normale orario di lavoro.

3. Durante l'addestramento, ove questo sia organizzato in corsi collettivi, è data facoltà ai dipendenti di cui sopra di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.

4. Le predette organizzazioni sindacali possono tenere tali riunioni, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di un proprio dirigente facente parte del personale dell'impresa, previa comunicazione alla Direzione aziendale competente del nominativo designato.

5. Per gli interventi dei dirigenti di cui sopra, da svolgersi secondo l'ordine di precedenza delle richieste comunicate alla Direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 48 ore, è riservata al dirigente di ciascuna organizzazione sindacale, mezz'ora cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad organizzazioni diverse.

Art. 72 – Formazione

1. Le Parti stipulanti ribadiscono che la promozione delle iniziative in materia di formazione rientra nell'ambito di Ensicredito.

* * *

2. Avuto riguardo ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua – il cui testo si riporta in appendice n. 9 al presente contratto – e fatto salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

3. Pertanto, l'impresa promuove corsi di formazione professionale - nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine - secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2000, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro,

la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

4. A ciascun lavoratore/lavoratrice, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inderogabili di ore retribuite e non retribuite.

5. Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'impresa, su richiesta dei lavoratori/lavoratrici, eventuali particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

6. La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, anche nell'ambito di iniziative promosse tramite Enbicredito, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

7. Le eventuali ore di formazione non fruite dal lavoratore/lavoratrice nel periodo annuale o pluriennale, fissato ai sensi del presente articolo, potranno essere utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo suindicato.

8. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'impresa apporti sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

9. Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

10. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle imprese che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

11. Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa

Anexo 11 – Contratto collettivo de trabalho do setor de transporte ferroviário Italiano


FILT CGIL
Federazione Italiana Lavoratori Trasporti

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
NAZIONALE
E DISPOSIZIONI LEGISLATIVE
AUTOFERROTRANVIERI
INTERNAVIGATORI**

1. **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 LUGLIO 1976**
2. **PRINCIPALI NORME CONTRATTUALI COLLETTIVE SUCCESSIVE**
3. **PRINCIPALI DISPOSIZIONI LEGISLATIVE**

Febbraio 2013

© **diritti**
FORM
per giovani sindacalisti

Come probabilmente è noto, non esiste un "testo coordinato", frutto di accordo tra le parti, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria degli "autoferrotranvieri ed internavigatori".

La disciplina contrattuale collettiva di questa categoria incrocia peraltro numerose, e in qualche caso, vetuste disposizioni di carattere legislativo - a partire dal RD 148/1931 sulla disciplina del rapporto di lavoro e, sull'orario di lavoro, dal RDL 2328/1923 e dalla L. 138/1958 - le quali, pur essendo fin dal 1988 (art. 1 comma 2, della L.270) delegificabili attraverso la contrattazione collettiva nazionale, caratterizzano tuttora il settore di una propria specificità giuridica.

Tutto questo, malgrado decenni di legislazione, giurisprudenza e, in parte, contrattazione collettiva, abbiano prodotto progressivi, seppure spesso disorganici, ammodernamenti, come, solo per fare qualche esempio, su: norme disciplinari e rappresentanza sindacale, con lo "Statuto dei Lavoratori" che, a partire dal 1970, ha affermato una giurisprudenza che ha modificato di fatto il RD 148; orario di lavoro, con il D.Lgs. 66/2003, il Regolamento CE 561/2006 e il D.Lgs. 234/2007 che sul RDL 2328 e sulla L. 138 hanno imposto una interpretazione da coordinare; trattamento di malattia, delegificato per abrogazione dal 1° gennaio 2005 e contrattualizzato successivamente, in quello stesso anno, dopo una pesante vertenza sindacale.

Ebbene, sia sulle evoluzioni della contrattazione collettiva, sia su quelle legislative, sia, infine, nel rapporto tra l'una e l'altra delle due fonti principali che regolano il rapporto di lavoro di questa categoria, non esiste oggi un testo contrattuale completo e condiviso tra le parti datoriale e sindacale.

Per questi motivi, la presente pubblicazione, appositamente redatta, riprodotta e distribuita dalla Filt-Cgil come materiale didattico utile allo svolgimento del percorso formativo dedicato al CCNL della Mobilità, nell'ambito del corso di formazione sindacale "Direzione Diritti", necessita delle "Note di lettura" che seguono e che invitiamo il lettore ad assumere nella consultazione di questa pubblicazione.

Ovviamente, pur non trattandosi di un testo contrattuale "ufficiale", in quanto non condiviso tra le parti sociali, oltre allo scopo didattico per il quale è stata predisposta, questa pubblicazione può rappresentare anche uno strumento dell'azione sindacale e un "semilavorato" che potrebbe guidare la redazione, finalmente, di un testo coordinato del CCNL che, come potrà verificare il lettore consultando i diversi accordi intervenuti in questi ultimi 40 anni, le parti si sono impegnate a definire in numerose occasioni.

Infine, alla contrattazione collettiva nazionale si affianca, in questo settore, una contrattazione collettiva aziendale estremamente diversificata, a sua volta, spesso, integrata da prassi e consuetudini, su temi anche molto importanti, non formalizzate in accordi sindacali: questa parte non forma oggetto del percorso formativo in corso e, conseguentemente, non è trattata in questa pubblicazione.

1. Questa pubblicazione si articola in 3 capitoli:

- il primo, intitolato "CCNL 23 luglio 1976", è il testo dell'ultimo CCNL di categoria redatto compiutamente tra le parti, ma in una versione contenente i rinvii (indicati di solito con il simbolo ►, oppure, in qualche caso, riportati direttamente nel testo) ad accordi successivi di rinnovo, o in qualche caso, interventi legislativi, che possono avere abrogato, sostituito, modificato e/o integrato le corrispondenti norme contrattuali originarie del 1976;

- il secondo, intitolato "Principali norme contrattuali collettive successive", raccoglie i testi delle principali materie contrattuali modificate successivamente al CCNL 23 luglio 1976, riportate nei rispettivi accordi contrattuali di rinnovo pubblicati in ordine cronologico;

- il terzo, intitolato "Principali disposizioni legislative", ed anch'esso redatto in ordine cronologico, raccoglie i testi delle principali disposizioni di legge applicate alla categoria, con note a piè pagina che riportano le numerose modifiche che hanno riguardato dette disposizioni di legge nel corso degli anni per effetto di giurisprudenza, legislazione e/o contrattazione.

2. Per facilitare la consultazione sistematica, i rinvii a norme contrattuali successive che, come appena descritto, sono per lo più indicate con il simbolo ► o inserite direttamente nei testi, puntano esattamente alla pagina della pubblicazione dove è riportata la norma nuova, pagina che non sempre corrisponde a quella in cui ha inizio il testo dell'accordo di rinnovo del CCNL in occasione del quale detta norma è stata definita tra le parti.

3. Per facilitare, invece, la consultazione mirata a qualche specifico argomento, l'indice del secondo capitolo è stato predisposto per consentire anche di arrivare direttamente all'argomento che interessa, qualora la norma attualmente vigente non necessiti di consultare la norma originaria corrispondente, in quanto l'ha integralmente sostituita. Pertanto, le pagine riportate nell'indice del Cap. 2 non si riferiscono necessariamente a quelle in cui ha inizio il testo del relativo accordo di rinnovo del CCNL, bensì a quella in cui, nell'ambito di quel medesimo accordo, è pubblicata la novazione dello specifico argomento che si ha interesse a consultare.

4. Ancora il secondo capitolo elenca le principali fonti della contrattazione collettiva nazionale utilizzando le definizioni di "CCNL" e di "accordi" per distinguere, rispettivamente, gli accordi nazionali di rinnovo del CCNL da quelli diversi. Nei testi pubblicati, invece, riportati nella stesura sottoscritta dalle parti, si incontra spesso il riferimento ad un determinato accordo nazionale anche per intendere un accordo di rinnovo del CCNL, cosa che nel gergo sindacale è più preciso, ma è stato valutato meno chiaro per lo scopo didattico della pubblicazione.

5. Malgrado la cura e l'attenzione prestate nella sua redazione e nella sua edizione, questa pubblicazione potrebbe contenere refusi ed imprecisioni che si invita il lettore a segnalare a info@filtcgil.it. Grazie.

Filt-Cgil Nazionale

IPOTESI DI INTESA 30 SETTEMBRE 2009 SU NUOVO CCNL DELLA MOBILITA'

PREMESSA

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa 30 aprile - 14 maggio 2009 sul CCNL della Mobilità, che s'intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C del suddetto Protocollo d'Intesa convengono che, al momento, il CCNL della Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati:

1. campo di applicazione;
2. decorrenza e durata;
3. disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;
4. mercato del lavoro.

Pertanto, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni nell'apposito gruppo di lavoro di cui alla lettera E del citato Protocollo, le parti si danno atto che la disciplina di cui ai suddetti punti si applica a decorrere dalla data del presente contratto ed è recepita integralmente in sede di rinnovo dei rispettivi CCNL di categoria (CCNL delle Attività ferroviarie e CCNL Autofiloferrotranvieri), con conseguente sostituzione dei corrispondenti istituti.

Per gli istituti di seguito non espressamente disciplinati restano pertanto confermate le rispettive discipline contrattuali.

Le parti stipulanti il presente contratto precisano altresì che i "richiami" contenuti nella predetta disciplina comune:

"al presente contratto", sono da intendersi riferiti al CCNL della Mobilità;

"ai singoli CCNL", di cui sono titolari i rispettivi soggetti firmatari, sono da intendersi riferiti al CCNL di categoria delle Attività ferroviarie 16 aprile 2003 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché al CCNL di categoria Autofiloferrotranvieri 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e integrazioni;

"ai CCNL", sono da intendersi riferiti sia al CCNL della Mobilità sia ai singoli CCNL come sopra specificati.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, fermo restando i rispettivi campi di applicazione dei singoli CCNL.

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori delle imprese che svolgono le attività connesse all'esercizio e gli altri servizi complementari e accessori se e nei limiti di quanto già previsto dai rispettivi CCNL di categoria.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, di durata triennale, scadrà il 31 dicembre 2011 e sarà rinnovabile dalle stesse parti stipulanti.

PARTE I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

Relazioni industriali

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei ser-

vizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme dei CCNL dalle stesse sottoscritti e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare durante la vigenza degli stessi, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali contratti.
3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

A) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nei settori;
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;

B) a livello nazionale le parti stipulanti i singoli CCNL, nei limiti di quanto eventualmente stabilito dagli stessi, provvedono a:

- verificare la corretta applicazione dei singoli CCNL, con riferimento agli istituti dagli stessi disciplinati secondo le definizioni di cui in Premessa;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, anche mediante eventuali livelli decentrati di conciliazione con le relative modalità operative, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione dei singoli CCNL;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nei singoli CCNL.

C) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

1. andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;

2. evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
3. linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
4. andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
5. dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
6. andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
7. formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
8. andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Costituito l'Osservatorio Nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori Regionali con specifici compiti.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di inserimento/reinserimento lavorativo, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e suc-

cessivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante i singoli CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui sopra saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2010. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante i singoli CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al precedente punto 3 operano i corrispondenti organismi eventualmente previsti nel CCNL delle Attività ferroviarie e nel CCNL Autofiloferrotranvieri. Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione entro il 31.12.2011 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale enornativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Art. 2**Assetti contrattuali**

Il sistema contrattuale si articola:

- sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- sul secondo livello di contrattazione destinato ad operare nel rispetto delle modalità e negli ambiti di applicazione definiti dai CCNL o dalla legge.

Art. 3**Contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

A tal fine il presente CCNL regola, con le modalità di cui alla Premessa:

- campo di applicazione;
- decorrenza e durata;
- disciplina del sistema delle relazioni industriali diritti sindacali;
- mercato del lavoro.

2. Le proposte per i rinnovi dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Anexo 12 – Contrato coletivo da Indústria Cineaudiovisiva Italiana

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA
AZIENDE DELL'INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA**

7 marzo 2005



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA

(Distribuzione - Importazione Film e Telefilm; Doppiaggio; Produzione Cinematografica, Televisiva e Cartoni animati "assunti a tempo indeterminato"; Sviluppo e stampa; Teatri di posa)

Addì 07 marzo 2005

tra

l'AN.I.C.A. - ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE E AUDIOVISIVE - in persona del suo Presidente Gianni Massaro;

l'U.N.I.T.E.C. - UNIONE NAZIONALE INDUSTRIE TECNICHE CINEAUDIOVISIVE - in persona del suo Presidente Manlio Cruciatti;

l'U.N.P.F. - UNIONE NAZIONALE PRODUTTORI FILM - in persona del suo Presidente Aurelio De Laurentiis;

l'U.N.I.D.I.M. - UNIONE NAZIONALE DISTRIBUTORI FILM - in persona del suo Presidente Richard Borg ;

l'U.N.I.C.S. - UNIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINETELEVISIVE SPECIALIZZATE in persona del suo Presidente Filiberto Bandini;

con la partecipazione di una delegazione composta dai Sigg.ri: Pietro Innocenzi, Raffaele Raimo, Sirio Tomassetti, Arnaldo Ciulla, Sergio Grasselli, Raffaele Ponzano, con l'assistenza del Direttore Generale dell'ANICA Andrea Marcotulli e dell'Ufficio Relazioni industriali dell'ANICA nella persona di Giulio Mezzanotte coadiuvato da Andrea Canali, e della U.I.R. nelle persone di Carlo Stianti e Ubaldo Marvardi;

e

la SLC-CGIL, FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INFORMAZIONE SPETTACOLO, rappresentata dal Segretario Generale Enrico Miceli e del Segretario Nazionale Silvano Conti, assistiti da una delegazione composta dalle segreterie territoriali e dai lavoratori di settore.

la FISTEL-CISL, FEDERAZIONE INFORMAZIONE E SPETTACOLO, rappresentata dal Segretario Generale Armando Giacomassi, dai Segretari Nazionali Maurizio Giustini, Raffaella Di Rodi e Luigi Castaldi, e dal Responsabile del Dipartimento Spettacolo Sergio Meomartini, assistita da una delegazione composta dalle segreterie territoriali e dai lavoratori di settore.

la UILCOM - UNIONE ITALIANA LAVORATORI STAMPA SPETTACOLO INFORMAZIONE CULTURA, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario Nazionale Simonetta Corsi, assistita dal Segretario territoriale Roberto Corirossi, assistita da una delegazione composta dalle segreterie territoriali e dai lavoratori di settore.

Premesso

con il 31 Dicembre 2003 è scaduto il contratto collettivo 13 dicembre 2000 per i dipendenti (operai e impiegati) da Case di produzione cinematografica assunti a tempo indeterminato; per i dipendenti (operai e impiegati) da Case di distribuzione, importazione ed esportazione film; per i dipendenti (operai, intermedi e impiegati) da Stabilimenti di doppiaggio film; per i dipendenti (operai e impiegati) da Aziende esercenti lo sviluppo e la stampa di pellicole cinematografiche e per i dipendenti (operai, intermedi e impiegati) da Aziende che gestiscono Teatro di posa;

che le parti, secondo le norme convenute nei precedenti contratti per la progressiva unificazione della parte normativa dei vari contratti in un unico testo contrattuale valevole per tutti i settori,

continuando l'opera già iniziata con la stipulazione dei precedenti contratti, con il presente contratto hanno inteso portare avanti l'opera di unificazione contrattuale in tutti i casi in cui ciò fosse possibile ed opportuno;

che, per quanto sia stato possibile unificare la maggioranza delle norme contrattuali, è apparso necessario mantenere per i singoli settori la regolamentazione di alcuni istituti con norme diverse le une dalle altre;

che le Organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, nel convenire che il contratto assorbe ed esaurisce tutte le richieste di modifiche agli istituti economici e normativi proposti in sede di trattativa, concordano sulla inderogabile esigenza delle Aziende interessate di poter programmare la propria attività sulla base di elementi predeterminati per tutta la durata del contratto;

che in relazione a ciò le parti assumono l'impegno di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti, a tutti i livelli, compreso quello di azienda, il presente contratto per il periodo di relativa validità;

nel quadro di quanto sopra convenuto è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i dipendenti da aziende inquadrate nei settori sopra indicati.

Tutto ciò premesso e ritenuto,

si conviene

1) che il presente contratto è applicabile ai dipendenti, impiegati ed operai, della produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati (per quanto attiene al personale assunto con contratto a tempo indeterminato ed escluso il personale addetto alle troupes delle produzioni cinematografiche); da Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm; da Aziende che gestiscono teatri di posa; da Stabilimenti di sviluppo e stampa; da Stabilimenti di doppiaggio, nonché ai lavoratori delle categorie speciali o intermedie dipendenti da Aziende che gestiscono teatri di posa e da Stabilimenti di doppiaggio;

2) che il presente contratto sarà costituito da una parte normativa generale suddivisa nelle regolamentazioni per gli operai, per gli impiegati e nella parte comune e nei seguenti accordi particolari di settore con relative tabelle retributive:

- Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm;
- Stabilimenti di doppiaggio;
- Aziende di produzione cinematografica, televisiva e di cartoni animati, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- Aziende esercenti lo sviluppo e la stampa;
- Aziende che gestiscono teatri di posa.

Inoltre, agli accordi di settore per le Aziende che gestiscono teatri di posa e per gli Stabilimenti di doppiaggio film è unita una regolamentazione per le categorie speciali o intermedie, anche tali categorie peraltro essendo regolate dalla Parte I - Comune della parte normativa generale.

Fermo restando quanto sopra, le parti si danno atto della necessità di interventi nei confronti delle forze politiche e delle Autorità di Governo competenti, allo scopo di promuovere lo sviluppo ed un impulso innovativo a tutto il settore del cineaudiovisivo sia dal lato della produttività tecnico-economica delle imprese, sia da quello della tutela dell'occupazione.

TESTO UNIFICATO

PARTE I - COMUNE

Art. 1. - Natura dei contratti individuali

I contratti individuali di lavoro possono essere, nei limiti consentiti dalla legge:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato.

Nel contratto a tempo determinato la prefissione del termine dovrà risultare da atto scritto.

Art. 2. - Assunzione

I lavoratori dovranno essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro rilascerà una lettera di assunzione, copia della quale dovrà essere controfirmata dal lavoratore, dalla quale risulteranno:

a) la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova;

b) la categoria e la qualifica (operaio, intermedio, impiegato) cui viene assegnato ai sensi dell'art. 10 "Classificazione del personale" della presente Parte Comune;

c) la natura (a termine o a tempo indeterminato) del rapporto;

d) il trattamento economico iniziale;

e) il luogo di lavoro;

f) eventuali altre pattuizioni che non potranno peraltro derogare da quanto previsto dal presente contratto di lavoro.

Art. 3. - Documenti

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta di identità o altri documenti equivalenti;

2) il libretto di lavoro;

3) documenti assistenziali e previdenziali obbligatori per legge (libretto personale ENPALS, ecc.) (esclusi i lavoratori di prima assunzione nel settore dello spettacolo);

4) lo stato di famiglia per i lavoratori capi-famiglia agli effetti degli assegni familiari;

5) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che il lavoratore sia in grado di produrre.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.

- L'Osservatorio è costituito dalle due Organizzazioni rispettive e rappresenta la sede di loro confronti sui tempi previsti.

- L'Osservatorio si concretizzerà in incontri con cadenza funzionale all'efficace trattazione dei vari argomenti. Si conviene comunque di realizzare almeno due incontri per anno.

- Onde rendere possibile l'effettuazione di studi e contatti preparatori, l'ordine del giorno specifico degli incontri sarà previsto d'intesa tra le due Organizzazioni con anticipo.

- Considerato che gli incontri potranno condurre a valutazioni convergenti o meno, ma anche a decisioni di iniziative comuni o parallele, gli incontri ufficiali potranno dar luogo alla redazione di un verbale di riunione, da utilizzare come riferimento per la pubblicizzazione delle posizioni rispettive delle due Organizzazioni.

Le parti confermano le finalità degli incontri di cui alla normativa contrattuale.

In tale senso gli aspetti informativo-statistici assumono il significato di una base conoscitiva su cui realizzare i necessari approfondimenti e le opportune valutazioni, per quanto riguarda i dati aziendali, questi saranno forniti da parte imprenditoriale seguendo criteri obiettivi di elaborazione concordati con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, assicurando la necessaria riservatezza nel rispetto della normativa di legge.

Resta altresì confermato il possibile ricorso agli elementi informativi elaborati dalla Banca dati dell'Anica.

Art. 64. - Stagione cinematografica (richiesta di toglierlo dei sindacati)

Anica, Sic-Cgil, Fistel-Cisl e Uil-Com, nell'individuare quale obiettivo comune la realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività delle aziende del settore cineaudiovisivo, manifestano il proprio interesse in favore del prolungamento della stagione cinematografica nell'arco dell'anno.

A tal fine verranno valutate, per la successiva adozione, le iniziative più idonee al perseguimento degli obiettivi sopra enunciati, coinvolgendo le Istituzioni e le Associazioni di categoria competenti, nel rispetto degli specifici ruoli e competenze.

Art. 65. - Innovazioni tecnologiche

Nel caso di attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di sistemi di produzione o di riorganizzazione del lavoro che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi relativi ai livelli di occupazione e alla qualificazione professionale, le aziende prima dell'entrata in servizio di tali procedimenti e sistemi tramite l'ANICA, ne daranno tempestiva notizia alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria dei lavoratori al fine di esaminare le situazioni derivanti dalle suddette innovazioni.

Gli incontri si svolgeranno in sede associativa con la partecipazione delle parti direttamente interessate.

Le direzioni aziendali e le R.S.U. assistite dalle rispettive Organizzazioni territoriali, esamineranno i programmi che prevedono l'introduzione di nuove tecnologie o la riorganizzazione del lavoro, che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi significativi riguardanti gli organici, la riqualificazione del personale, la modifica dei processi produttivi.

Art. 66. - Appalti

In tema di appalti le parti fanno riferimento alla normativa di legge vigente in materia.

Le parti stipulanti convengono sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne, nella logica della migliore utilizzazione delle risorse con specifico riferimento alla qualità e alla quantità della produzione cinematografica.

Le aziende sono tenute al rispetto della normativa in tema di appalti per quanto concerne la possibilità di ricorso ai diversi istituti relativi al decentramento produttivo, avendo riguardo alla salvaguardia delle condizioni di lavoro.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le aziende provvederanno ad inserire nei contratti di appalto una apposita clausola che preveda l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale costituirà oggetto di esame l'andamento del ricorso agli appalti e di altre forme di decentramento produttivo che interessino un consistente numero di