

# SOCIEDADE, TECNOLOGIA E DESEMPREGO

JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE

## O SISTEMA DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA DE PROTEÇÃO SISTÊMICA

### 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, XXVII), depende de regulamentação infraconstitucional.<sup>1</sup>

Em outras palavras, *“a Constituição, neste ponto, não é autoaplicável, uma vez que transfere para a lei a adoção dos critérios*

1 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).

*através dos quais será cumprida a sua diretriz destinada a promover a proteção dos trabalhadores em face da automação”.*<sup>2</sup> Trata-se de uma norma<sup>3</sup> de eficácia limitada.<sup>4</sup>

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

3 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. [...] Os princípios seriam padrões que expressam exigências de justiça” (MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. 8. ed., p. 72).

4 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



Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Professor da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie (São Paulo). Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo USP/PROLAM.

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 propostas ações judiciais por parte do Ministério Público, da Defensoria Pública e entidades sindicais envolvendo a temática.

### **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 Católica<sup>5</sup> 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”.

.....  
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).

5 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.<sup>6</sup>

Partindo do pressuposto de que a propriedade não é um direito subjetivo,<sup>7</sup> mas é a própria coisa, em que o direito objetivo (direito à coisa) é protegido pela regra social perante outrem, segundo sua finalidade, Léon Duguit<sup>8</sup> 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.*”<sup>9</sup>

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

6 COSTA, Moacyr Lobo da. Três estudos sobre a doutrina de Duguit, p. 32.

7 O direito de propriedade em relação a terceiros.

8 DUGUIT, Léon. *Les transformations générales du droit privé depuis le Code Napoléon*, p. 160.

9 COSTA, Moacyr Lobo da. Três estudos sobre a doutrina de Duguit, p. 32.

liberal e a inspiração socialista”.<sup>10</sup>

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 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 Moraes<sup>11</sup> afirma que houve o reconhecimento explícito do princípio da função social da propriedade na ordem constitucional.

Na Constituição Federal 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

10 ALMEIDA, Paulo Guilherme de. Direito agrário: a propriedade imobiliária rural, p. 21.

11 “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).

Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) (1969)<sup>12</sup> garante o uso e gozo da propriedade privada, admitindo a subordinação desse direito ao interesse social (artigo 21).<sup>13</sup>

Como enfatiza Celso Ribeiro Bastos,<sup>14</sup> *“Atualmente o que se assegura é a propriedade simultaneamente propiciadora de gozo e fruição pelo seu titular e geradora de uma utilidade coletivamente fruível”*.

Assim, existe uma vinculação social da propriedade, no estabelecimento da conformação ou limitação do direito.<sup>15</sup> A base da subsistência e do poder de autodeterminação do homem moderno, segundo Konrad Hesse,<sup>16</sup> *“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).<sup>17</sup>

12 Ratificada pelo Decreto 678/1992.

13 “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.

14 BASTOS, Celso Ribeiro. Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988, v. 7, p. 22.

15 MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. 8. ed., p. 321.

16 HESSE, Konrad apud Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco. Curso de direito constitucional, 8. ed., p. 322.

17 “Artigo 2.º É assegurada a todos a oportunidade de acesso à propriedade da terra, condicionada pela sua

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: *“deve-se levar em consideração o princípio da função social na interpretação das normas relativas à empresa, a despeito da falta de referência expressa”*.

.....  
função social, na forma prevista nesta Lei.

§ 1.º A propriedade da terra desempenha integralmente a sua função social quando, simultaneamente:

- favorece o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores que nela labutam, assim como de suas famílias;
- mantém níveis satisfatórios de produtividade;
- assegura a conservação dos recursos naturais;
- 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:

- 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;
- 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.”

A expressão “função social da propriedade”, para Celso Antônio Bandeira de Mello,<sup>18</sup> 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,<sup>19</sup> 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”*.<sup>20</sup>

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

18 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.

19 ALMEIDA, Paulo Guilherme de. Direito agrário: a propriedade imobiliária rural, p. 17.

20 ALMEIDA, Paulo Guilherme de. Ob. cit., p. 18.

Moraes,<sup>21</sup> 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.

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.<sup>22</sup>

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.<sup>23</sup>

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)*”.<sup>24</sup>

José Diniz de Moraes<sup>25</sup> 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 Grau<sup>26</sup> 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 Grau<sup>27</sup> 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 Grau<sup>28</sup> 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 Comparato<sup>29</sup> ensina que: “*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 poder-dever positivo, exercido no interesse da coletividade, e inconfundível, como tal, com as restrições tradicionais ao uso de bens próprios.*”<sup>30</sup>

21 MORAES, José Diniz de. A função social da propriedade e a Constituição Federal de 1988, p. 70.

22 MORAES, José Diniz de. A função social da propriedade e a Constituição Federal de 1988, p. 71.

23 MORAES, José Diniz de. Ob. cit., p. 72.

24 MORAES, José Diniz de. Ob. cit., p. 73.

25 MORAES, José Diniz de. Ob. cit., p. 75.

26 GRAU, Eros Roberto. Elementos de direito econômico, p. 127.

27 GRAU, Eros Roberto. Ob. cit., p. 128.

28 GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica), 15. ed., p. 239.

29 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.

30 COMPARATO, Fábio Konder. Função social de propriedade dos bens de produção. Tratado de direito comercial, v. 1, p. 135.

Sobre o princípio da garantia da propriedade privada dos bens de produção entre os princípios da ordem econômica, Eros Grau<sup>31</sup> 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).<sup>32</sup>

Ao analisar a temática, Manoel Justino Bezerra Filho<sup>33</sup> lembra que a recuperação judicial da empresa prende-se “[...] ao valor

31 GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica), 15. ed., p. 247.

32 “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 dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.”

33 BEZERRA FILHO, Manoel Justino. Lei de Recuperação de Empresas e Falência: Lei 11.101/2005, comentada artigo por artigo, 11. ed., p. 155.

*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”).<sup>34</sup>

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 Santos<sup>35</sup> 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.”<sup>36</sup>

Além disso, o princípio da função social “[...] pressupõe que a utilização do bem e o

34 BEZERRA FILHO, Manoel Justino. Ob. cit., p. 155

35 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.

36 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Ob. cit., p. 29.

*desenvolvimento do contrato devem atender à conveniência social, devendo ajustar-se aos interesses de toda a sociedade*".<sup>37</sup>

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,<sup>38</sup> com a vedação às dispensas discriminatórias<sup>39</sup> e às dispensas obstativas de direitos,<sup>40</sup> com a exigência legal de contratação de pessoas com deficiência,<sup>41</sup> com o dever de pagar os salários durante o "limbo previdenciário",<sup>42</sup> com a fraude na intermediação de mão de obra por meio de falsas cooperativas,<sup>43</sup> com a contratação

37 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Ob. cit., p. 35.

38 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.

39 TST, 3.ª Turma, AIRR 360-72.2015.5.12.0058, Relator Ministro Mauricio 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.

40 TST, 2.ª Turma, AIRR-989-54.2013.5.02.0362, Relator Desembargador Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes, julgado em 29.04.2015.

41 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.

42 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.

43 TST, 3.ª Turma, AIRR 549-63.2010.5.20.0006, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, julgado em

de empregado aprendiz<sup>44</sup> e com as condições análogas a trabalho escravo.<sup>45</sup> 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 degradantes impostas aos trabalhadores, sob o fundamento jurídico da necessidade de se garantir a função social da propriedade, entre outros princípios protetivos.<sup>46</sup>

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,<sup>47</sup> 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

18.11.2015.  
44 TST, 3.ª Turma, RR 779-73.2011.5.04.0020, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgado em 19.08.2015.

45 TST, 7.ª Turma, RR 970-28.2010.5.18.0000, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, julgado em 08.04.2014.

46 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).

47 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.

exigências trabalhistas, além de ser fundamental o efetivo cumprimento da legislação interna, atribuindo-lhe máxima efetividade<sup>48</sup> (artigo 5.º, § 1.º, CF),<sup>49</sup> 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 Santos<sup>50</sup> 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*

48 “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).

49 “Artigo 5.º da Constituição Federal – [...] § 1.º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”

50 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.

*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 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.”<sup>51</sup>*

No âmbito da OIT, o “papel sustentável e social” das empresas foi enfatizado na Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN, 1977). A Declaração EMN sofreu algumas atualizações, sendo a mais recente em 2017, e está em sintonia com os princípios orientadores globais para as empresas (Comissão de Direitos

51 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.



Humanos da ONU, 2011) e com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) (ONU, 2015). Nesse contexto, também se destaca o Pacto Global (2013).<sup>52</sup>

A Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998, revisada em 2015), atribui aos Estados-membros o papel central no processo de desenvolvimento regional a partir de dois eixos, o trabalho decente (artigo 2º) e a empresa sustentável (artigo 3º). Além disso, reafirmam a centralidade do emprego nas políticas públicas, para o desenvolvimento sustentável e econômico da região (artigos 21 e 22).

### **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.<sup>53</sup>

Nesse aspecto, segundo Enoque Ribeiro dos Santos,<sup>54</sup> 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 sistema fundamental para a solução dos conflitos coletivos trabalhistas, em uma sociedade democrática”*.<sup>55</sup>

Ao relacionar a negociação coletiva de trabalho com o contrato individual de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento<sup>56</sup> 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”*.<sup>57</sup> 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”*.<sup>58</sup>

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

52 Sem caráter normativo, o Pacto Global é uma iniciativa desenvolvida pelo ex-secretário-geral da ONU, Kofi Annan, com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção refletidos em 10 princípios. O Pacto Global é uma iniciativa importante e base para a criação da ISO 26000 de RSE.

53 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho, 11. ed., p. 1389.

54 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial, p. 151.

55 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado, 2. ed., p. 99.

56 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical, 5. ed., p. 399.

57 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit., p. 399.

58 SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho, 22. ed., v. 2, p. 1177.

Convenções 98<sup>59</sup> (1949), 151<sup>60</sup> (1978) e 154<sup>61</sup> (1981) e as Recomendações 91 (1951) e 163 (1981).

Entre os principais temas de direito coletivo do trabalho,<sup>62</sup> 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).<sup>63</sup>

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

59 Aprovada pelo Decreto Legislativo 49/1952, do Congresso Nacional, e promulgada pelo Decreto 33.196/1953.

60 Aprovada pelo Decreto Legislativo 206/2010, do Congresso Nacional.

61 Aprovada pelo Decreto Legislativo 22/1992, do Congresso Nacional, e promulgada pelo Decreto 1.256/1994.

62 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).

63 “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 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; [...]

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.<sup>64</sup> A Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998)<sup>65</sup> 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,<sup>66</sup> a

64 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”.

65 A Declaração Sociolaboral do Mercosul assinada pelos presidentes dos países integrantes do Bloco Regional em dezembro de 1998 foi revisada em julho de 2015.

66 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação*

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 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,<sup>67</sup> compreende “os entendimentos para se chegar ao acordo”, a ser entendida em sentido amplo, com ou sem intervenção do Estado.<sup>68</sup>

Ronaldo Lima dos Santos,<sup>69</sup> 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

coletiva de trabalho nos setores público e privado, 2. ed., p. 99.

67 RUPRECHET, Alfredo J. Relações coletivas de trabalho, p. 265.

68 “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).

69 SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas, 2. ed., p. 183.

defender os interesses dos trabalhadores e dos empregados, com a regulamentação das condições de trabalho.<sup>70</sup> 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.<sup>71</sup>

No processo de evolução dos sistemas jurídicos, sociais e econômicos, Ronaldo Lima dos Santos<sup>72</sup> sustenta haver uma tendência para a ampliação da autonomia privada coletiva, em detrimento da autonomia privada individual.

A negociação coletiva, segundo Amauri Mascaro Nascimento,<sup>73</sup> representa a expressão dos princípios da liberdade sindical<sup>74</sup> e da autonomia privada coletiva dos particulares. A autonomia coletiva,<sup>75</sup> por sua vez, pode ser

70 LÓPEZ, Justo et al. Derecho colectivo del trabajo, p. 141.

71 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado, 2. ed., p. 99.

72 SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas, 2. ed., p. 125.

73 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical, 5. ed., p. 398.

74 “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).

75 “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

vista como o poder de autorregulamentação dos próprios interesses, como decorrência do reconhecimento de vários centros normativos (pluralismo jurídico).<sup>76</sup>

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).<sup>77</sup>

A negociação coletiva possui várias funções, que podem, segundo Enoque Ribeiro dos Santos,<sup>78</sup> 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

.....  
das normas coletivas, 2. ed., p. 125).

76 MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho, v. 3, p. 14.

77 “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).

78 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial, p. 128-132.

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).

Em uma análise contemporânea, Homero Batista Mateus da Silva<sup>79</sup> 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 Santos<sup>80</sup> 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”.<sup>81</sup>

Pela sua experiência internacional,

.....  
79 SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT comentada, p. 307.

80 “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)

81 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado, 2. ed., p. 105.

Gonzalo Falabella<sup>82</sup> 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 Süssekind<sup>83</sup> coloca a necessidade de proteção dos trabalhadores contra as dispensas coletivas decorrentes da implementação de novas tecnologias pela negociação coletiva de trabalho.

De forma mais ampla, se posiciona Alain Supiot,<sup>84</sup> 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 Mañas<sup>85</sup>

82 “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).

83 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito constitucional do trabalho, p. 279-280.

84 SUPIOT, Alain. Homo juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito, p. 158-161.

85 OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. Tecnologia, trabalho e desemprego, p. 112.

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 Diniz<sup>86</sup> 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.<sup>87</sup>

Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), houve a regulamentação da representação dos trabalhadores (comissões de trabalhadores – CT) nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11, CF; arts. 510-A a 510-D, CLT). As CTs não substituem os sindicatos e não podem celebrar instrumentos normativos, mas representam os empregados perante a empresa, possuem atribuições de aprimorar o relacionamento entre os sujeitos da relação de trabalho, promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho etc.

Outra importante e muito criticada alteração legislativa advinda pela Reforma Trabalhista foi a adoção da “prevalência do negociado sobre o legislado” (arts. 611-A e 611-B, CLT).

86 DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Trabalhador versus automação: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da technoética, p. 145.

87 DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Ob. cit., p. 146.

## 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 investigação (ou instrução), esclarecimento, explicação, indicação, comunicação e informe.<sup>88</sup>

Por seu turno, o vocábulo “consulta” representa a ação de pedir a opinião de alguém mais experiente ou especialista sobre determinado assunto.<sup>89</sup>

Na técnica do comércio, segundo De Plácido e Silva,<sup>90</sup> 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”.<sup>91</sup>

O termo “informação”, pelas lições de Albino Greco,<sup>92</sup> 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) possuem 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.<sup>93</sup>

Se há o direito para os trabalhadores, há um dever para o empregador.

Ao se defender a existência do direito de informação e de consulta dos representantes dos trabalhadores no sistema jurídico brasileiro partindo da 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

88 HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. Dicionário Houaiss da língua portuguesa, p. 1615.

89 HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. Ob. cit., p. 814.

90 DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. Vocabulário jurídico, 27. ed., p. 739.

91 DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. Ob. cit., p. 361.

92 GRECO, Albino apud SILVA, José Afonso da. Comentário contextual à Constituição, 6. ed., p. 109.

93 A Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho conceituam:

“(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.”

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 trabalhadores<sup>94</sup> encontra amparo na Carta da Organização dos Estados Americanos (Carta da OEA) (1948),<sup>95</sup> com os seus Protocolos de Reforma.<sup>96</sup>

Com a celebração da Carta da OEA, da qual a República Federativa do Brasil foi um dos Estados signatários,<sup>97</sup> foi criada a Organização

94 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).

95 A Carta da Organização dos Estados Americanos foi aprovada na IX Conferência Internacional Americana, de 30.04.1948, ocorrida em Bogotá.

96 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.

97 São integrantes da OEA os países que ratificarem a Carta de 1948 (artigo 4.º).

dos Estados Americanos (OEA) (*Organization of American States – OAS*).

Ao estudar o direito internacional e o sistema interamericano, Carlos Roberto Mota Pellegrino<sup>98</sup> constatou que ele se desenvolveu em um continente com elementos propícios à aproximação e à solidariedade, por aspectos relacionados à origem, à evolução histórica, à proximidade geográfica e à similitude das instituições políticas.

Como ressalta Charles G. Fenwick,<sup>99</sup> 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.<sup>100</sup>

Na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da

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).

98 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.

99 FENWICK, Charles Ghequiere. A Organização dos Estados Americanos: o sistema regional interamericano, p. 101.

100 “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: [...]”

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).<sup>101</sup>

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,<sup>102</sup> 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 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

101 “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.”

102 “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)

humano depende de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz. Para a OEA, o “desenvolvimento integral”<sup>103</sup> 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”,<sup>104</sup> sempre considerando a proteção dos interesses de toda a sociedade (artigo 45, d).<sup>105</sup>

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

103 “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).

104 Considerando as dimensões do direito do trabalho, devem ser entendidos como “setores da produção” os empregadores, os empregados e o Estado.

105 “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; [...]”



mencionar que o direito de informação e o direito de consulta estão previstos no artigo 7.º, 1, da Recomendação 163 (1981)<sup>106</sup> e no artigo 13 da Convenção 158 (1982),<sup>107</sup> ambas da OIT.<sup>108</sup>

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

.....  
106 “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. [...]”

107 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 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.

108 A Convenção 144 (1976) da OIT disciplina mecanismos de consultas tripartites para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho.

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.<sup>109</sup>

.....  
109 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 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

Denominado de “princípio de acesso à informação” por João de Lima Teixeira Filho, a troca de informações faz parte da natureza da negociação coletiva:<sup>110</sup> *“Não é crível o empregador adotar atitude de recusa às reivindicações escudando-se em informações pretensamente secretas”*.<sup>111</sup>

Na visão de Enoque Ribeiro dos Santos,<sup>112</sup> 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”.<sup>113</sup>

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

.....  
conformidade com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, em 1971.”

110 “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).

111 SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Ob. cit., p. 1197.

112 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado*, 2. ed., p. 124.

113 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Ob. cit., p. 124.

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),<sup>114</sup> de modo a evitar danos à atividade empresarial.

### 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

.....  
114 “II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

7. (1) [...]

(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; [...]

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 europeia<sup>115</sup> 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.

### **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.

115 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, Piercarlo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 177-180).

#### **Cláusula. Fortalecimento do diálogo social**

Os sindicatos signatários, bem como os empregadores e os empregados representados, se comprometem a fortalecer e fomentar o diálogo social pelo direito de informação e direito de consulta dos sindicatos representantes dos trabalhadores.

#### **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/espórádica.

#### **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.

#### **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.

### **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.

### 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;

- e) não contratar novos empregados para as mesmas funções ou funções equivalentes à função dos empregados dispensados;

### 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);