



Negociações coletivas e novas técnicas

Wolfgang Däubler

As tecnologias da informação na empresa

1. Características do fenômeno.

A Segunda revolução industrial encontra-se em pleno desenvolvimento. Da mesma forma que no século passado, quando a máquina diminuiu o trabalho corporal, substituindo-o frequentemente em seu todo, os computadores de hoje "pensam" no lugar do ser humano¹.

Os contadores e responsáveis do pessoal tornam-se desnecessários, a atividade do tipógrafo pode ser desempenhada por pessoal capacitado de escritório.

As máquinas-ferramenta são dirigidas eletronicamente; o desenho auxiliado por computador (CAD, por sua sigla em inglês) realiza diversas tarefas rotineiras dos desenhistas técnicos; os robôs surgem no âmbito da produção; os pedidos de mercadorias do estoque podem ser feitos apertando-se um botão. A lista de exemplos pode se ampliar à vontade: os processadores de textos ocupam o lugar das máquinas de escrever: o porteiro é substituído por uma pequena caixa negra, na qual se deve introduzir uma identificação caso se deseje entrar. E, finalmente, o "departamento pessoal eletrônico" registra tudo o que seja de interesse do empregador.

As tecnologias da informação não se tornaram um assunto doméstico de um dia para o outro, trata-se de processo que foi acelerado cada vez mais nos últimos anos.

Na República Federal da Alemanha, em 1983, cerca de 8% dos trabalhadores estavam relacionados "predominantemente" em seu trabalho com o "colega computador" (como costumamos dizer entre nós) e uns 23,5% se encontravam ocasionalmente nesta situação², evidenciado a dimensão quantitativa dessa tecnologia. Os aparatos providos de tela de vídeo estão em vias de se converter num meio cotidiano de trabalho; entre 1978 e 1983 havia se quadruplicado³ e, de acordo com uma pesquisa do EMNID, no ano de 1982 trabalham com eles cerca de um milhão de trabalhadores⁴.

A introdução de novas tecnologias é, sob vários aspectos, um processo conscientemente organizado, mais de 52 bilhões de marcos (DM) foram gastos em 1985 com pesquisa e desenvolvimento,⁵ o que representa 2,8% do Produto Interno Bruto, cifra superada apenas pelos Estados Unidos e Japão. Quase 40% desses recursos financeiros são fornecidos pelo poder público e, dessa porcentagem, mais da metade provém dos ministérios federais. Deste modo, em nível dos postos de direção e da burocracia ministerial decide-se o que e quando deve ser promovido, não existe uma "lei de tecnologia", e o empresariado que deseje desenvolver novas tecnologias pode fazê-lo dentro dos limites de sua liberdade geral de ação. Mas, se além disso também requerer ou desejar obter o apoio público, deve se sujeitar aos delineamentos internos que a administração pública estabelecer

nesses casos⁶.

Esta situação começa a ser fortemente questionada no caso dos procedimentos biotécnicos, particularmente nos que se referem à tecnologia genética aplicada aos seres humanos⁷, mas aceita sem discussão em relação às tecnologias de informação que atualmente são utilizadas já de forma massiva nas empresas⁸.

2. Consequências da mudança tecnológica para os trabalhadores.

Mesmo que as demais condições permaneçam iguais, a substituição do trabalho intelectual por um equipamento processador de dados e o microprocessador reduz o volume de trabalho e, conseqüentemente, o número de empregos⁹.

Devido às condições do contexto político e econômico, até o momento não foi possível a compensação desta redução através do crescimento quantitativo igualmente rápido ou do desenvolvimento de outros setores econômicos, como os chamados "serviços humanos" (educação, atenção com doentes e velhos, etc.). A redução da jornada de trabalho enfrenta obstáculos semelhantes, apesar de trazer consigo visíveis progressos em alguns setores da economia¹⁰.

Nessas condições, o desemprego é uma consequência própria do uso de novas tecnologias. O fato de que nos últimos anos a taxa de desocupação tenha se mantido constante em torno dos 2 milhões de desempregados não desvirtua essa tese, pois considera-se que no momento atual (novembro de 1986) atravessamos ainda um período de recuperação conjuntural que impede, por enquanto, um aumento do desemprego. Além disso, não podemos esquecer que, por consequência de diversas medidas, o número de trabalhadores estrangeiros foi reduzido de 2 milhões em 1980 para 1,6 milhões em 1984¹¹; sem dúvida, isso significa que exportamos desemprego.

As condições de trabalho dos que permanecem na empresa sofrem frequentemente drásticas transformações. Frente ao possível aumento nas solicitações de produtividade e das cargas de trabalho, têm particular relevância os riscos para a saúde provocados pelo trabalho com visores¹² e as novas pressões psicológicas¹³. As qualificações profissionais comuns diminuem de importância ou perdem seu objetivo, as experiências obtidas até o momento demonstram que muitos trabalhadores vêem-se em situação de não poder desempenhar nada além de trabalhos pouco qualificados¹⁴.

Naturalmente, despertou maior atenção a ampliação das possibilidades de controle com que passa a contar o patrão. Os departamentos de pessoal tradicionais foram substituídos por um "sistema eletrônico de informação de pessoal", todos os dados que o empregador conhece sobre cada trabalhador são armazenados no computador e podem ser relacionados entre si. Esses dados compreendem um âmbito maior que o anterior: por exemplo, o sistema de acesso, que informa a entrada e saída da empresa do possuidor da identificação número 1.583; o equipamento telefônico que registra de qual aparelho se está fazendo a chamada, quando e para qual número. Quando os próprios processos de produção foram computadorizados, por exemplo, supervisionando continuamente o nível de carga das máquinas ou a realização progressiva de uma determinada tarefa¹⁵, tornou-se transparente todo o comportamento no trabalho, incluindo ocasionais "recessos". O mesmo se pode dizer de uma máquina de escrever elétrica que registre as vezes em que a tecla de retrocesso (*back-space*) é pressionada, permitindo desta maneira a quantificação da frequência de erros do operador por unidade de tempo¹⁶.

Esta assim chamada forma de obtenção de dados por parte da

empresa não é menos importante que os sistemas de informação pessoal; o "trabalho cristalino" conduz ao total controle sobre o trabalhador.

3. Reações dos sindicatos e dos conselhos de empresa

Como tem reagido a parte dos trabalhadores a essas transformações? Mesmo que à primeira vista pareça surpreendente, não se produziu nenhuma mudança fundamental nos sistemas de negociação. Os contratos coletivos (Tarifverträge) continuam a ser celebrados por ramo industrial, tanto em nível federal como no caso da indústria tipográfica, como regionalmente, como na indústria de metal, cuja importância é variável. Os contratos por empresa continuam sendo as exceções.

A nível do estabelecimento empresarial a figura dominante é o conselho de empresa, eleito por todos os trabalhadores da mesma e que, do ponto de vista jurídico, estão separados do sindicato, apesar de na prática cooperarem estreitamente com este. Suas faculdades de cogestão (Mitbestimmungsrechte) seguem o princípio enumerativo: o conselho somente pode impedir certas medidas do empregador uma vez cumpridas as condições de determinado suposto legal. Se estas não se apresentam, o conselho tem que se limitar a formular "sugestões" ou iniciativas. Por outro lado, lhe é proibida a organização de greves (o qual é também, na prática, uma exceção).

Nos seguintes blocos se descreverá em que medida as novas técnicas têm sido objeto de negociações coletivas (item II) ou de negociações entre o conselho de empresa e a direção da mesma (item III). Depois será apresentada uma tentativa de explicação das deficiências (item IV), assim como um esboço reflexivo a favor de uma ação alternativa (item V).

Contratos coletivos de trabalho e a aplicação de novas tecnologias

1. O caso comum

Na grande maioria dos casos ocorridos até o momento, os contratos coletivos regulam somente as condições-tipo de mudança tecnológica.

No primeiro plano figura a fixação de salários, destacando-se que desde 1979 os salários reais líquidos reduziram-se numa média de 1% ao ano, enquanto que em 1986 pôde ser alcançado um incremento em torno de 3%¹⁷. A partir de 1984, o segundo ponto de gravidade localizou-se na redução da jornada de trabalho: 45% dos contratos aplicáveis aos trabalhadores representados pelos sindicatos pertencentes à Federação Sindical Alemã (DGB) estabeleceu atualmente uma jornada semanal de menos de 40 horas¹⁸, enquanto que 17% goza do pagamento de dias livres adicionais ao ano, o que vale dizer que a "barreira do som" das 40 horas foi rompida por 62% dos trabalhadores considerados¹⁵.

Também têm caráter de condições-tipo os assim chamados convênios protetores contra a racionalização (rationalisierungsschutzabkommen), celebrados cada vez em maior número a partir da primeira crise econômica dos anos 1966-67 e que hoje em dia cobrem mais da metade de todos os trabalhadores²⁰. Em particular esses convênios assinalam a obrigação do empregador de compensar, em determinada medida, as perdas salariais resultantes das mudanças nas condições de trabalho. Em certos casos encontra-se também obrigado, na medida de suas possibilidades, a oferecer outra função, com igual cargo, e cobrir os custos de capacitação quando seja necessário. Não sendo isto possível, somente poderá rescindir a relação contratual respeitando o maior prazo de aviso prévio. O empregador deve pagar também uma indenização não prevista em lei²¹. Tratam-se, indiscutivelmente, dos efeitos de

medidas adotadas pelo empregador, não das medidas mesmas²².

2. Encaminhamentos para a regulamentação das técnicas

O marco delimitado pelos contratos coletivos pode ser tão amplo - como no caso do salário, da jornada de trabalho e da proteção contra a racionalização - que unicamente afete a liberdade de disposição do empregador pelo lado dos custos. Mas também pode se aproximar da técnica até o ponto de incluir pactos que atrasem a introdução ou modifiquem inclusive a conformação da técnica propriamente.

Um importante passo nesta direção, em 1973, foi a classificação salarial tipo 2 para a indústria metalúrgica da região norte de Württemberg e Baden²³, na qual se pode destacar as seguintes disposições:

a) garantia de um intervalo de repouso de cinco minutos e de um tempo para necessidades pessoais de três minutos para cada hora, para todos os trabalhadores sujeitos a salário por produção;

b) pagamento de no mínimo 130% a mais sobre as classificações salariais ordinárias para todos os trabalhadores que trabalham por tarefa, o que relativiza decisivamente a função de estímulo deste tipo de salário.

c) a obtenção de dados a respeito da avaliação das funções deve ser realizada de tal modo que todas as circunstâncias sejam postas por escrito e sejam reproduzíveis.

d) os trabalhadores mais antigos não devem temer pela perda de sua função, pois está garantida sua remuneração média atual e a rescisão da relação de trabalho somente pode ocorrer por causa grave.

e) os tempos de trabalho existentes não serão mais divididos; em compensação, por na organização do trabalho, cadeia de montagem ou por tempos, o empregador é obrigado a procurar uma ampliação e enriquecimento das tarefas; para os demais, esta é uma disposição que se

defronta com dificuldades extraordinárias para ser colocada em prática²⁴.

Apesar disso, apenas se fez uma transferência desta regulamentação para outros ramos industriais²⁵.

Também devem ser mencionadas as conquistas na indústria gráfica. As regras quantitativas de ocupação vigentes há anos nessa indústria determinam a obrigatoriedade de contratação de um número mínimo de trabalhadores para a realização de determinadas tarefas²⁶. As chamadas regras qualitativas de ocupação, negociadas em 1978, prevêm que certas funções sejam ocupadas preferentemente por trabalhadores especializados da indústria gráfica²⁷. Tratava-se de proteger os tipógrafos permitindo que pudessem trabalhar com as novas máquinas que empregam a fotocomposição mesmo que sua qualificação atual esteja irreparavelmente perdida. No mesmo contrato figura também uma importante cláusula que estipula que o trabalho frente às telas de vídeo seja interrompido com pausas remuneradas e não tenha duração superior a quatro horas por dia. São escassas as regras similares em outros âmbitos²⁸, devido ao fato de que, frequentemente, os conselhos de empresa tomam essa tarefa sob sua responsabilidade.

Uma condição-tipo muito sensível em relação à introdução de novas tecnologias é a ampliação da proteção contra demissões. Mais da metade dos trabalhadores estão sob a proteção de contratos coletivos que excluem a rescisão ordinária a partir dos 40-50 ou 55 anos de idade e que prevêm a garantia de um nível salarial a partir dos 50 ou 55 anos de idade²⁹. Uma proibição geral de demissões existe somente de forma excepcional em correios e ferrovias Federais da Alemanha, assim como na Agência Alemã de Imprensa (DPA)³⁰.

Até agora, o "homem transparente" e o "trabalho cristalino" não foram

objeto da política contratual. O mesmo se pode dizer sobre as próprias técnicas; novos processos de trabalho, a aquisição de um parque de máquinas novas com controle digital ou a transferência do processamento eletrônico de dados a outra empresa são considerados "decisões de inversão" e ficam fora da autonomia contratual das partes³¹. Tampouco se deve esquecer, por nenhum motivo, que os contratos aqui esboçados constituem casos excepcionais. A grande maioria dos trabalhadores assalariados não goza de uma proteção similar na República Federal da Alemanha.

As possibilidades de cogestão do conselho de empresa

As atividades dos conselhos de empresa têm se concentrado fortemente na questão do controle através de instalações técnicas; por outro lado, deve-se apontar que as iniciativas para determinar as condições de trabalho raramente têm obtido êxito.

1. A cogestão sobre o controle técnico

De acordo com o parágrafo 87, inciso I, número 6 da lei de organização social das empresas - Lose (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG), o conselho de empresa tem o direito de cogestão sobre a "introdução e aplicação de instalações técnicas destinadas a supervisionar o comportamento ou o rendimento do trabalhador". "Cogestão" significa que o empregador não pode atuar neste setor sem a aprovação do conselho de empresa; as medidas adotadas unilateralmente dão aos trabalhadores o direito de se negar ao trabalho³². Não sendo possível conciliar as diferenças de opinião entre o conselho de empresa e o patrão, o conflito é resolvido por uma mesa de conciliação (Einigungsstelle) composta de forma paritária e com um presidente neutro que, na maioria dos casos, não sempre,

é um juiz do trabalho.

A jurisprudência tem interpretado o preceito do 87, inciso I, número 6 da Lose, de forma a ampliar e não de restringir as possibilidades de ação dos conselhos de empresa. Torna-se importante a declaração formulada pouco depois de entrada em vigor a lei, no sentido de que é suficiente a "possibilidade objetiva" de um controle, sem que deva existir um propósito de vigilância, que se torna difícil de comprovar³³. Não entra no âmbito da cogestão a equipe que supervisiona exclusivamente o funcionamento das máquinas, tal como as lâmpadas de advertência.

Em primeiro lugar, está submetida à cogestão a obtenção de dados pessoais, através de equipamentos técnicos. Isto abarca tanto o já mencionado controle de acesso como o trabalho frente a uma tela, na medida em que, com base nos dados produzidos, seja possível tirar conclusões sobre o comportamento do trabalhador³⁴. Também é o caso, por exemplo, quando um trabalhador sentado em frente a um terminal deva se identificar mediante uma senha pessoal e desta maneira possa se determinar a duração do tempo de utilização do equipamento. Não é indispensável que os dados armazenados no computador permitam, por si mesmos, tirar conclusões sobre a conduta particular dos trabalhadores; é suficiente que o empregador ou o seu departamento pessoal possam fazê-lo com auxílio de um "saber adicional"³⁵. Tampouco é necessário existir um programa de avaliação, no que se refere à "idoneidade objetiva para o controle", basta apenas a presença dos dados. A coleta de dados sobre um grupo de trabalhadores também entra no âmbito das possibilidades da cogestão, à medida que - como afirma o Tribunal Federal do Trabalho (TFT) - "a pressão da vigilância proveniente da instalação técnica pode alcançar o trabalhador individual". Neste caso poderia se

incluir os trabalhadores que atuam dentro de um pequeno grupo que trabalha "por tarefa"³⁶.

Incluem-se nos supostos do § 87, inciso I, número 6 da Lose, também, o recolhimento manual de dados que são armazenados num computador³⁷. Neste caso, por exemplo, técnicos da empresa Rank Xerox, empregados no serviço externo, tinham que preencher diariamente uma "folha de informe" que depois era processada automaticamente.

Finalmente uma resolução recente ocupou-se da questão da necessidade da aprovação do conselho na avaliação dos dados armazenados e, eventualmente, em sua possível vinculação com os dados de outros trabalhadores. O TFT respondeu afirmativamente esta questão e declarou que a cogestão era obrigatória para certas "séries de dados" empregadas na avaliação de falhas³⁸. Unicamente é importante determinar se "os dados são processados mediante a instalação técnica para obter informações sobre o comportamento e rendimento dos trabalhadores, independentemente de quais dados sejam utilizados para esse fim"³⁹. Isto é importante precisamente porque a evolução mais recente produziu linguagens de interrogação que permitam a um leigo, sem conhecimento de computação, combinar o conjunto disponível de dados em formas (quase) ilimitadas⁴⁰.

"Assim, por exemplo, a partir do consumo regular de um *menu* de alimentos (armazenado na realidade para fins de desconto), é possível determinar o grau de resistência da saúde. Os aniversários das crianças (armazenados em relação com os benefícios sociais do trabalhador) podem se vincular com as ausências com o objetivo de se detectar notórias coincidências. No caso das ausências, é possível calcular valores médios para toda a empresa ou para departamentos determinados, colocando em situação

difícil aquele que falta um número de vezes superior ao da média.

Já se deu o caso de um trabalhador convidar seus colegas para uma cerveja no bar, que ingressou em sua conta como "compra de sete garrafas de cerveja". Ao faltar no dia seguinte, devido a um resfriado, suspeitou-se que teve primeiramente que se repor da intoxicação⁴¹.

O conselho de empresa e o empregador, assim como a autoridade conciliadora eventualmente convocada, têm a faculdade de deixar a cargo do empregador a realização de certas avaliações. Entretanto, a "pressão da vigilância" que for estabelecida deverá ser compensada. De acordo com o TFT, o juízo de autoridade conciliadora somente estará sintonizado com o direito vigente se estiver garantido por protocolo assinado que o empregador fará uso desses meios exclusivamente para os fins previstos e que as eventuais medidas pessoais somente poderão ser admissíveis depois da intervenção efetiva do conselho de empresa⁴².

Mas não é possível igualar a prática com os meios jurídicos⁴³. Nem todo Conselho de empresa está em condições de esgotar completamente as possibilidades abertas por lei. Este problema não se localiza apenas na força do conselho de empresa ou do empregador, mas é também uma questão de conhecimento técnico: negociar e concluir acordos de empresa sobre o "catálogo de dados e o índice de códigos", "linguagens de interrogação, *matchcode* incluído", "programa de tempos de parada" e "protocolização" pressupõem um excepcional grau de conhecimento técnico⁴⁴. Assim mesmo, é digno de nota o fato que ao menos em uma série de casos particulares foi possível a regulamentação da configuração concreta do emprego da técnica: contrariamente à tradição anterior, ao se admitir unicamente possibilidades restritas de avaliação, estabelece-se

não apenas uma condição-tipo, mas também se modifica a própria conformação da técnica. Isto fica evidente no exemplo do sistema *Paisy*, o sistema de informação pessoal de maior difusão, que é oferecido atualmente mediante a petição do cliente com protocolização automática⁴⁵; causa semelhante, ainda que de comprovação menos clara, poderia ser o fato de que há alguns anos existiam normas *Din* para os equipamentos providos de tela, efetivamente observadas pelos fabricantes, melhorando decisivamente a qualidade desses equipamentos para o usuário⁴⁶.

2. Outros direitos de participação

O conselho de empresa não possui total faculdade de cogestão em se tratando de modificação das condições de trabalho. Basicamente, nada pode fazer se a contabilidade e a administração tradicional transferem-se para a computação eletrônica, pois, segundo o § 91 da Lose, pode unicamente exigir um remédio adequado quando se tornar "evidente" que não estão sendo levados em conta os "conhecimentos adquiridos da ciência trabalhista" e, como resultado disso, houver sobrecarga "em forma particular" sobre alguns trabalhadores. Julgando pela experiência, é praticamente impossível comprovar a realização destes supostos⁴⁷.

Da mesma forma, não vai muito além a faculdade de cogestão contida no § 87, inciso I, número 7 da Lose, relativa à proteção da saúde. Na respectiva jurisprudência predomina a tendência contrária à anteriormente comentada, ou seja, reduz-se a cogestão ao mínimo. Apesar do texto legislativo literalmente não ordenar imperativamente tal coisa, admite-se a cogestão unicamente quando um preceito concreto do direito de proteção ao Trabalho dê abertura a alguma margem de ação⁴⁸. Desta forma, o conselho de empresa tem as

mãos atadas quando se trata das novas técnicas e os consequentes riscos para a saúde⁴⁹.

Por outro lado, as regras sobre a compensação de interesses e o plano social oferecem maiores possibilidades jurídicas. A introdução de "métodos de trabalho e procedimentos de fabricação novos", assim como uma "modificação radical da organização da empresa", constituem, de acordo com o § 111, inciso 2, uma assim chamada modificação da empresa que pode então ser objeto de uma compensação de interesses e um plano social⁵⁰. Naturalmente, reproduz-se aqui a situação existente na prática da negociação coletiva; a compensação de interesses, que objetiva a negociação da decisão empresarial propriamente, não pode ser exigida coercitivamente. Apesar de que em caso necessário possa se conseguir o cumprimento obrigatório do plano social através da autoridade de conciliação, esse plano tem por conteúdo apenas o equilíbrio ou a atenuação das desvantagens econômicas. Mesmo que mais restritas, na prática esses meios não são usados amplamente.

Para esgotar todos os aspectos da questão, deve-se mencionar que o conselho de empresa tem, frente ao empregador, um amplo direito de informação, que abarca inclusive aqueles âmbitos que não têm facultada a cogestão. Mesmo que soe bonito, não se deve esconder o fato de que as informações e o diálogo têm escasso significado quando, ao haver desacordo, uma das partes não conta medidas de sansão a seu favor. De toda forma, o direito de informação do conselho de empresa alemão não é comparável aos direitos estabelecidos no Protocolo IRI⁵¹.

Tentativa de explicação das conquistas e das deficiências

A descrição da situação alemã é, todavia, longa e cansativa; entretanto, somente com base nela será possível

fazer uma apreciação medianamente fundamentada. Da mesma forma, tornam-se inevitáveis os recursos à jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho - TFT, já que na República Federal da Alemanha são os Tribunais que, de fato, determinam em grande medida a margem de ação dos conselhos de empresa.

Começemos pelas conquistas. A maior "proximidade à técnica" revela-se nos convênios de empresa que dizem respeito ao controle através de computador. A amplitude da reação dos conselhos de empresa neste setor é correspondente ao de uma determinada constelação global da sociedade. O medo diante do "irmão maior" está presente também nas camadas sociais tradicionalmente distantes do movimento operário. Tal temor ficou evidente na reação contra o censo populacional, que conseguiu inclusive que o Tribunal Constitucional Federal declarasse ineficaz uma lei aprovada no Parlamento por unanimidade⁵². A difundida atitude de rechaço talvez se explique, também, pelo fato de que se vêem afetados, ainda, os indivíduos que em outros sentidos gozam predominantemente de privilégios na sociedade. Existe também uma crítica conservadora da técnica que se expressa na consciência coletiva de ceticismo frente a uma nebulosa novidade. Na medida em que as novas técnicas sejam ligadas ao controle, os empresários enfrentarão problemas especiais de aceitação.

Também se devem prever resistências no âmbito das empresas. Em Daimler-Benz⁵³ e na Opel⁵⁴ ocorreram ações de massa quando 9 mil e 24 mil trabalhadores, respectivamente, com a diferença de apenas um dia, assinaram um protesto contra a instalação de um sistema de informações de pessoal. Mesmo não sendo factível a generalização, alguns representantes empresariais perspicazes assinalaram que a

vigilância permanente do comportamento pessoal conduz ao "fim da criatividade", a uma espécie de "despedida interior"⁵⁵. Concretamente, uma nova técnica não pode ser empregada sem a fundamental disposição dos trabalhadores de cooperar; inclusive no aspecto da relação entre as empresas e os clientes já se fala de uma "logística de atenção humana" que proíbe a total substituição da relação por equipamentos automatizados⁵⁶. Assim sendo, um excesso de controle ou de medidas decididamente rechaçadas pelos que são afetados acaba por contradizer os próprios interesses dos empresários.

Com relação às deficiências: se as condições-tipo para a introdução de novas tecnologias tornaram-se mais "suaves", por assim dizer, foi devido ao desemprego massivo: a combatividade dos sindicatos é menor quando muitos de seus membros temem por seu posto de trabalho e podem ser substituídos a qualquer momento por um desempregado.

Esta circunstância no entanto não é capaz de explicar tudo, sendo insuficiente para compreender por que, por um lado, se alcançaram conquistas consideráveis no âmbito do salário e da redução da jornada de trabalho, enquanto que, por outro, a "configuração da técnica" foi apenas abordada com seriedade. A meu ver, as razões originam-se na tradição e nos problemas de concepção.

De acordo com a tradição alemã, os sindicatos não se concebem como contraparte do aparelho estatal, a quem poderiam pressionar, por exemplo, através de greves. A política, no fundo, é encarada como assunto dos partidos; apenas fazem chamamentos ao governo e ao Parlamento⁵⁷. Consequentemente, as decisões adotadas pela burocracia estatal para fomentar determinadas tecnologias colocam-se acima do horizonte de interesses sindicais. Agrega-se a isso o

fato de que, usualmente, tampouco as decisões dos empresários são incluídas nos contratos coletivos.

O caminho para as funções de direção deve passar através da cogestão e dos conselhos de vigilância. Nenhuma dessas circunstâncias constitui um dogma, mas se encontram profundamente arraigadas na consciência de muitos membros.

A dificuldade de concepção está em imaginar de forma concreta, e não só abstrata, um emprego da técnica de forma mais favorável do ponto de vista social. Deveria se estabelecer uma espécie de "contrapesquisa", um *brain-trust* dos trabalhadores que desenvolva os aspectos humanos da técnica. Os 52 bilhões de marcos⁵⁸ gastos com pesquisa e desenvolvimento devem ser distribuídos de forma distinta - um projeto de dimensões gigantescas, no qual não fica claro de onde virá, no espaço de alguns anos, um número suficiente de pesquisadores de orientação operária. Enquanto isto não se modifique, a reflexão sobre as alternativas será equivalente a uma luta de uma equipe amadora de futebol contra o Internacional de Milão ou o AS Roma. Em termos científicos: sem uma mudança fundamental na correlação de forças políticas não será possível modificar a direção do desenvolvimento das tecnologias, não será possível substituir a tecnologia orientada para o lucro por uma tecnologia humanizada⁵⁹.

Enquanto esta condição não se cumprir, em realidade somente se obterá um pouco mais de adaptação da técnica às necessidades humanas básicas. O que é viável alcançar com alguns êxitos negativos é a proibição de algumas aplicações técnicas consideradas como especialmente danosas para a sociedade. O exemplo da criação de sistemas de informação pessoal torna-se relevante, pois não se trata de alternativa à vigilância técnica, mas da exclusão de formas

especialmente prejudiciais ou anti-sociais.

Uma configuração da técnica limitada a algumas correções sociais tem maior grau de compatibilidade, tanto com as tradições alemãs como com a correlação de forças existentes. Por outro lado, enfrenta também o grande problema de que as consequências sociais sejam observáveis somente quando já tenha sido posta em operação certa técnica e tenham sido gastos milhões, ou até bilhões. Nestas circunstâncias, as posteriores correções enfrentaram grandes dificuldades⁶⁰. Isto não significa que os sindicatos e os conselhos de empresa achem-se impossibilitados de alcançar mais do que o obtido até agora, mas sim o fato de que é muito mais difícil proteger, por exemplo, a qualificação profissional contra a "expropriação"⁶¹ do que rechaçar uma "supervisão total" dos trabalhadores. Neste ponto, as organizações dos trabalhadores assalariados encontram-se voltadas para si mesmas, sem se envolver com o temor universal frente ao "Estado vigilante".

Perspectivas possíveis

Para finalizar, permitam-me abordar algumas idéias discutidas nos sindicatos alemães e que têm sido propostas como exigências da negociação coletiva.

O programa de ação "Trabalho e Técnica" do Sindicato IG Metall (*) destaca uma série de pontos para impedir ou neutralizar certos efeitos da técnica. Entre outros, destacam-se⁶²:

- a) ampliação do conteúdo do trabalho, com o objetivo de se obter uma atividade qualificada;
- b) fixação de um número suficiente de postos de trabalho para determinadas tarefas;
- c) eliminação e redução de sobrecarga e riscos de saúde, incluindo o "stress";
- d) possibilidades de comunicação e cooperação;

e) possibilidades restritas de controle e supervisão;

f) remuneração adequada.

Como exemplo é mencionado um autor proveniente do Sindicato IG Metall no caso da introdução de robôs industriais somente onde imperem condições de trabalho desumanas⁶³.

Muito mais concretas e mais adequadas para a execução prática são as propostas do IG Metall para um modelo de contrato coletivo nos distritos de Württemberg do Sul, Hotienzollern e Baden do Sul⁶⁴. Destacam-se as exigências específicas relativas à organização do trabalho, como, por exemplo, a obrigação de não subdividir mais as tarefas ou pôr em prática possíveis alternativas técnico-organizativas ao trabalho em cadeia de montagem. Além disso é de interesse o "desacoplamento" entre máquina e homem, por exemplo, criando amortizadores ou preparando um número convenientemente alto de elevadores de proteção (Springern). O chamado trabalho de múltiplas operações (um trabalhador atende a diversas máquinas) deve ser eliminado na medida do possível, caso seja necessário se outorgará uma pausa adicional de repouso remunerado. Também se torna significativo o "direito de reclamação" do trabalhador, pelo qual se pode submeter ao conselho de empresas propostas sobre uma conformação mais humana e mais justa do trabalho. Uma comissão paritária decide sobre a proposta e somente pode rechaçá-la por unanimidade. Se a situação reclamada puder ser resolvida por meios técnicos ou medidas de organização, a direção da empresa deve colocá-los em prática⁶⁵. Poderá se julgar com ceticismo as probabilidades de realização de uma proposta tão ampla; em todo caso, tem o mérito de estabelecer um procedimento no contrato coletivo e, além disso, de ativar o indivíduo.

Uma idéia semelhante está presente

na proposta do Sindicato da Indústria Gráfica e de Papel que é a de sujeitar por completo a organização, desenvolvimento e condições de trabalho à cogestão do conselho de empresa⁶⁶. Isto se baseia também na noção de que a aplicação da técnica pode ser tão diferente nas diversas empresas que apenas seja possível formular delineamentos de conteúdo nos contratos coletivos. Também digna de consideração é a proposta do IG Metall de instalar círculos de trabalho de empresa para a produção alternativa⁶⁷; antecedentes desses círculos podem ser encontrados nas empresas fabricantes de armamento. Apesar da "produção alternativa" não ser precisamente "alternativa", mas apenas "socialmente calibrada", a realização desta espécie de "círculo de qualidade"⁶⁸ se constituirá num grande progresso. Tampouco se deve deixar de mencionar a proposta de outorgar ao conselho de empresa o direito de declarar uma moratória para a introdução de novas tecnologias, com o objetivo de adquirir, durante alguns meses, o conhecimento técnico e poder desenvolver as bases de uma alternativa⁶⁹.

Não se submeter à técnica guiada pelo lucro constitui uma tarefa enorme. Para que a crítica e as próprias concepções sejam eficazes, devem assumir uma forma concreta.

Notas

1. Outras informações a respeito ver, Steinmüller, *Kursbuch* (dezembro 1981), p. 152 e ss.

2. Dado recolhido em Schneider, Roland, *Tecnologia*, in Kittner, *Gewerkschaftsjahrbuch*, 1986 (Anuário Sindical, 1986); Köln, 1986, p. 240. Em 1979 tinham seu trabalho relacionado com o computador "ocasionalmente" apenas 14,4% e 6% "predominantemente" através de tarefas dirigidas por programa.

3. Dado fornecido por Gäul, *Die rechtliche Ordnung der Bildschirm - Arbeitsplätze* (O ordenamento jurídico dos postos de trabalho com telas de vídeo), 2ª edição, Stuttgart, 1984, Seção A, nota II.

4. Kilian NJW, 1983, p. 2803.

5. Schneider, Roland, *op. cit.*, p. 220 e ss.

6. Sobre o deficiente controle jurídico sobre a questão técnica, ver Däubler ZRP, 1986, p. 42

e ss.

7. A respeito ver o trabalho de Däubler in: Däubler - Gmelin Adlerstein - Humanamente justo. Congresso de política jurídica do Partido Social Democrata alemão, Heidelberg, 1986.

8. Sobre o desenvolvimento dos procedimentos biotécnicos e sua aplicação na produção, ver Bimboes - Brückner - Uth - Zwingmann, WSI p. 612 e ss., 1986.

9. Ver as contribuições de Briefs e Zinn in: Briefs-Fehrmann-Hickel, Desemprego tecnológico. Causas - consequências - alternativas, Hamburgo, 1984.

10. De acordo com os dados de *Gesamtmetall* (a associação patronal), desde a "virada na ocupação" até a metade de 1984, ocorreram 181 mil novas contratações, unicamente no setor metalúrgico (Gazeta Comercial, 23/10/85), sendo ainda discutidas quantas dessas contratações se devem à "redução da jornada de trabalho" e quantas ao "auge conjuntural". Sobre os problemas da redução da jornada de trabalho, ver Däubler, KJ, 1985, p. 362 e ss.

11. Bosch, Mercado de Trabalho, in: Kittner - Anuário Sindical, Köln, 1985.

12. Sobre o tema ver Wagner, Ulrike - Cogestão sobre as tecnologias de "telas" de vídeo, Frankfurt - Berna - New York, 1985.

13. Neste assunto Kuhn - Schreiber (Defesa do trabalho e novas tecnologias, estudo do Departamento Federal para a Defesa do Trabalho), 2ª edição, Dortmund, 1986 p. 82 e ss.

14. Sobre o problema de uma reversão desta tendência, ver Kern - Schumam - O fim da divisão de trabalho? Racionalização na produção industrial. 2ª edição, München, 1985.

15. Ver Schmitz, in Klotz/Meyer - Degenhardt - Sistemas de Informação Pessoal. No caminho à adequação do homem ao posto de trabalho, Reinbeck, 1984, p. 159 e ss.

16. Apitzsch - Schmitz, DB, 1984, p. 986.

17. Dados de Kurz - Scherf/WSI - Tarifarchiv WSI - Mitt., 1986, pp. 585 a 587.

18. idem p. 587.

19. idem, p. 587.

20. Até 1975 já estava incorporada a metade (RdA, 1976, p. 255). Foram entretanto agregadas, em particular, no convênio para as companhias privadas de seguros (impresso RdA 1985, p. 181) e o correspondente convênio para os bancos (a respeito, Hummel Mitb. 1984, p. 142). Por outro lado deve-se ter em consideração que, regularmente, pressupõe-se um vínculo de vários anos à empresa, porque o número de trabalhadores incluídos, não só potencial, mas efetivo, é muito mais reduzido.

** No direito trabalhista alemão, a lei estabelece para o empregador um prazo mínimo de aviso prévio para poder rescindir a relação de trabalho, prazo que aumenta a partir de determinada idade e antiguidade do trabalhador (Nota do tradutor para o castelhano).

21. Sobre o conteúdo do tema: ver Böhle - Lutz, Kronberg, 1974; Mückenberger - Lühr,

KJ, 1980 p. 91 e ss; Hagemeier - Kempen - Zachert - Zilius - Lei sobre contratos coletivos, Comentários para a prática, Köln, 1984 1, nota 121.

22. Ver Osterland - Deppe, et. al. - Materiais sobre as condições de vida e de trabalho dos operários industriais na RFA, Frankfurt/Main, 1973, p.107.

23. Reproduzido na RdA, 1974, p. 17 e ss. - Sobre as dificuldades práticas para a sua aplicação informa Stein Kühler, GMH, 1977, p. 390 e ss.

24. idem, p. 394. Ver também Dabrowski - Neumann, et. al. - O contrato salarial tipo II na prática da empresa, Göttingen, 1977.

25. O panorama sobre as estipulações similares de Hagemeier - Kempen - Sachert - Zilius, op. cit. 1, nota 152.

26. Ver a respeito Berg/Wendeling - Schröder/Wolter RdA, 1980, p. 311.

27. O contrato coletivo foi reproduzido em RdA, 1978, p.111. Sobre a licitude desta estipulação, BAG (TFT) DB, 1984, p. 1099.

28. Referências em Wagner, Ulrike, op. cit. p. 260 e ss.

29. Segundo demonstra Dohse - Jürgens - Dussig - Os trabalhadores mais velhos entre os interesses da empresa e a política social, Frankfurt/Main - New York, 1982, p. 308.

30. Kurz - Scherf, in: Kittner - Anuário Sindical, 1986, p. 109.

31. Sobre a questão da admissibilidade de tais estipulações, ver especialmente Runggaldier - Cogestão através de contrato coletivo na organização do trabalho e racionalização, Frankfurt/Main, 1983, p. 126. Outras referências sobre o estado da discussão in: Däubler - Direito do Trabalho, 8ª edição, Reinbek, 1986, p. 171, nota 453.

32. Dietz - Richardi, *Betr VG* (Lose), 6ª edição, München, 1982, 87, nota 340.

33. BAG AP, nº 2 sobre o § 87. Lose 1972, "Supervisão, jurisprudência constante".

34. BAG NJW, 1984, p. 1476 e 1484.

35. idem, nota 34

36. BAG DB, 1986, p. 1178

37. BAG NZA, 1985, p. 28.

38. BAG DB, 1986, p. 1469.

39. BAG DB, 1986, p. 1471.

40. A respeito ver Hexel - O homem e os computadores, 2ª edição, Hamburgo, 1986, p. 68 e ss.

41. Dados tomados de Klotz, in: Klotz/Meyer - Degenhardt, op. cit., p. 13, 15.

42. BAG DB, 1986, p. 1472. Também Hinrichs AuR, 1986, p. 286.

43. Wolter, in: Sob a sombra do irmão mais velho, Frankfurt/Main, 1985, p. 41.

44. Ver a proposta de divisão em Hexel, op. cit., p. 83, assim como os exemplos práticos a respeito de convênios celebrados por empresa (pp. 163-192).

45. Dados de Wohlgemuth - Opinião na audiência da Comissão no Interior do

Parlamento Federal, 1986, Edições da Comissão, 110, p. 189.

46. Neste sentido, Wagner, Ulrike, *op. cit.*

47. Outras informações, Däubler, *Arbeitsrecht I*, Seção 6.10 (p. 448 e ss.).

48. BAG NJW, 1984, p. 1476.

49. Ver a opinião crítica de Koht, AuR, 1984, p. 263 e ss.

50. Sobre a compensação de interesses e o plano social a respeito da introdução de equipamentos com tela, ver Däubler, DB, 1985, p. 2297.

51. Na bibliografia alemã, ver Kreile, WSI-Witt, 1986.

52. BVerfGE 65, p. 1 e ss. (Sentenças do Tribunal Constitucional Federal - Sobre o movimento contra o censo populacional e seu contexto, ver especialmente Mückenberger, KJ, 1984, p. 1 e ss.

53. A respeito ver Klotz, in Klotz/Meyer - Degenhardt, p. 19, Drinkuth, in Apitzsch, *et. al., op. cit.*, p. 49.

55. Assim diz uma frase de Reinhard Höhn, diretor da Academia para o Pessoal de gerenciamento em Bad Harzburg, citada em Kootz/Meyer - Degenhardt, p. 11 e em Wolter, *op. cit.*, p. 44.

56. Altendorf, BB, pp. 1721, 1723.

57. Até o momento não foi possível determinar se as ações contra a nova redação do 116 AFG (Lei de Promoção de Trabalho) conseguiram introduzir uma mudança sobre tais ações, ver Däubler, *Revista Internacional de Direito Comparado*, 1986.

58. *idem.*

59. Mais informações a respeito, Däubler, ZRP, 1986, p. 42 e ss.

60. Corretamente, BVerfGE 49, pp. 89, 135

- sempre atrás de uma evolução tecnológica de alcance amplo.

61. Por outro lado, existem antecedentes em convênios e empresa na Opel, reproduzidos em: Mitb., 1984, p. 284.

(*) IG metall - Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da RF Alemanha.

62. Citado por Drinkuth, in Briefs - Fehrmann - Hickel, *et. al., op. cit.*, p. 134 e s.

63. *idem.*, p. 135.

64. A respeito ver também Bispinck, in Briefs-Fehrmann - Hickel, *et. al., op. cit.*, p. 158 e ss.

65. A proposta está literalmente reproduzida em Bispinck, *op. cit.*, p. 163.

66. *idem.*, p. 157.

67. Dados de Kurz - Scherf, in Kittner - Anuário Sindical, 1986.

68. Sobre esta organização proveniente do Japão e encaminhada à elevação da produtividade, ver: Bobke, Aib, 1984, p. 36; Pusch *et. al.*, GMH, 1983, p. 740; Schött, Mitb., 1984, p. 97.

69. Zachert, WSI - WITT, 1985, p. 549.

Wolfgang Däubler é professor da Universidade de Bremen, República Federal da Alemanha, consultor jurídico de vários sindicatos alemães e colaborador do caderno da CUT - Jurídico e Relações Sindicais.

Tradução do alemão para o castelhano - Licenciado Hector Fix'Fierro.

Tradução do castelhano para o português - Maria Sílvia Portella de Castro.