

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

TECNOLOGIA E DIGITALIZAÇÃO: O DESAFIO SINDICAL

Marta Novick (Coord. General)
Eliana Andrade - Lucila Ballatore Ferretti -
María Josefina Estrella - Agustín Malpede - Diana Munilla -
Vanesa Núñez - Santiago Parrilla - Lucía Pieckenstain - Tomás Pomar

May 2022

Sin Digital



SinDigital é um projeto que visa a oferecer ferramentas para fortalecer o setor sindical perante o “futuro do trabalho”.



Para este relatório foram estudadas 5 federações e 22 sindicatos que representam aproximadamente 1.300.000 trabalhadoras e trabalhadores de diversas atividades, abrangendo duas dimensões: Como os processos tecnológicos, particularmente digitais, afetam o emprego, o trabalho e as condições nas quais este é exercido. Como a digitalização afeta a vida sindical, tanto no que tange aos vínculos com as filiadas e filiados, as delegadas e os delegados e as autoridades sindicais quanto no que se refere à preservação e gestão da informação das pessoas filiadas e as medidas de segurança a esse respeito.

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

TECNOLOGIA E DIGITALIZAÇÃO: O DESAFIO SINDICAL



Tabela de conteúdo

1.	INTRODUÇÃO	3
2.	O OBSERVATÓRIO SINDIGITAL	6
3.	SINDICATOS, NOVAS TECNOLOGIAS, TRABALHO E EMPREGO	9
3.1.	Emprego e tecnologia nos últimos anos	9
3.2	Inovações tecnológicas e produtividade _____	11
3.3	Introdução de tecnologias digitais no espaço de trabalho _____	12
	Estratégias utilizadas pelas empresas _____	12
	Em relação às qualificações _____	14
	Teletrabalho _____	15
3.4	A estratégia sindical: o uso das tecnologias digitais _____	16
3.5	Alguns comentários e reflexões _____	18
4.	A GESTÃO DA INFORMAÇÃO NOS SINDICATOS	20
4.1	O crescente grau de penetração tecnológica nas organizações sindicais argentinas _____	21
4.2	Estado atual das capacidades de gestão e prevenção em matéria informática _	29
4.3	Legislação Nacional Vigente e Jurisprudência sobre dados pessoais e direitos digitais _____	30
4.3.1	Leis nacionais _____	30
4.3.2	Referências internacionais destacadas _____	33
4.3.3	Jurisprudência nacional _____	33
4.4	Por onde começar? Os sistemas de informação e resguardo no âmbito sindical	34
5.	REFLEXÕES SOBRE O IMPACTO DA DIGITALIZAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS	38

O início da pandemia nos impulsionou a desenvolver uma série de atividades de indagação e difusão sobre as transformações no mundo do trabalho. Ditas atividades abarcaram pesquisas e publicações nacionais e internacionais, o desenvolvimento da newsletter “#Conectadxs”, um podcast (“Sonham os andróides com trabalhadorxs elétricxs?”) e cursos sobre as inovações e seu impacto nos trabalhadores e nos setores e organizações que os representam. Durante 2021 participaram dessa proposta da FES Argentina mais de 200 organizações sindicais de todo o país, de países da região, dos Estados Unidos e da Europa.

Assim, durante o ano passado, consolidou-se o que hoje vemos como a base de um programa sobre o futuro do trabalho: SinDigital. A presente publicação é um dos produtos dessa experiência: o Observatório da Inovação no qual se plasma o resultado das enquetes destinadas a 27 organizações sindicais que representam um conjunto de mais 1.300.000 trabalhadores da Argentina.

Suas contribuições e reflexões abrem o caminho que nos permitirá analisar coletivamente as estratégias mais eficientes para compreender e atuar sobre o impacto das transformações em andamento, fortalecendo as capacidades do ator sindical perante os novos riscos que deverá afrontar.

Queremos agradecer às seguintes organizações e a seus representantes por haver colaborado conosco nesse novo desafio sindical: Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina:

Asociación Argentina de Trabajadores de las Comunicaciones
Asociación Bancaria
Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos
Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina
Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina – Buenos Aires
Asociación del Personal Aeronáutico
Asociación del Personal de los Organismos de Control
Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires
Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines
Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza
Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios y la Industria de las
Telecomunicaciones de la República Argentina
Federación de Trabajadores de Edificios de Renta y Propiedad Horizontal
Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina
Sindicato Argentino de Locutores y Comunicadores
Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata y Zona Atlántica
Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina
Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina
Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación – Córdoba
Sindicato La Fraternidad
Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina
Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina
Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas
Unión Informática
Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
Unión Obrera Metalúrgica - Seccional La Matanza
Unión Obrera Salinera Argentina
Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles

1

INTRODUÇÃO

A atual dinâmica tecnológica e organizacional introduziu novas dimensões e problemáticas que ocasionaram – e continuam ocasionando – mudanças nas realidades do mundo do trabalho, bem como nas subjetividades, identidades e solidariedades coletivas. As mudanças afetaram o emprego, o trabalho e as relações trabalhistas, políticas e sociais, ao introduzirem novos temas e dilemas tanto em termos da representação sindical e política quanto da gestão do pessoal nos âmbitos público e privado.

A influência da mineração de dados, o big data, a inteligência artificial (AI) e a gestão por algoritmos atua e atuará de forma inovadora nas relações do trabalho e nas relações sociais em geral. A gestão por algoritmos introduziu novas formas de controle nas relações do trabalho. O incremento do teletrabalho, o trabalho a distância, através de plataformas, a automatização e a robotização, entre outras, geraram novas modalidades de trabalho nos escritórios, nas fábricas e nos lares, bem como a emergência de novas desigualdades, a ampliação de brechas e crises nas representações.

Trata-se de um cenário com novas figuras trabalhistas, novas modalidades de emprego, aumento de subcontratação e terceirização, situações que interpelam o Direito do Trabalho como o conhecemos e a Proteção e Seguridade Social. Nesse sentido, sustentamos que as inovações não podem se limitar a produtos ou empresas, devendo envolver as instituições e requerendo, simultaneamente, novas normas regulatórias e de proteção.

A pandemia acelerou muitas das transformações aqui mencionadas, do teletrabalho à mudança nas estratégias de comunicação entre os membros das organizações, seja de produção de bens, seja de serviços, no âmbito educativo e nos próprios sindicatos.

Em síntese – e como assinala María Luz Vega, da OIT¹— “Tempo, espaço, lugar e meio ambiente no lugar de trabalho se transformam em novos conceitos, muito mais amplos e com significados diferentes dos que ostentaram há não muitos anos”.

1.1 A DIGITALIZAÇÃO E O DIREITO À INFORMAÇÃO

As organizações sindicais constituem uma peça central no sistema de relações trabalhistas da Argentina, com uma forte tradição e peso em matéria de participação política, na negociação política, como ator “social” em saúde ou turismo – por meio das “obras sociales”¹ – e na negociação coletiva.

¹ Vega, María Luz, “Digital revolution, work and rights. The big challenge for the future of work”, IUSLabor 2/2019, pp. 155-171.

O sindicalismo sofreu fortes processos de enfraquecimento tanto devido à globalização, em particular a da última etapa de globalização financeira – porque de alguma forma ataca a economia real –, quanto pelas fortes mudanças que estão sofrendo os mercados de trabalho no mundo. O movimento operário argentino foi fortemente impactado por essa dinâmica e também pelas políticas neoliberais que avançaram gerando uma perda de direitos.

A isso se acrescenta a emergência e o avanço das novas tecnologias e os processos de digitalização que vão transformando tanto os espaços de trabalho como os sociais, o que configura uma encruzilhada especial para o sindicalismo. A dinâmica, modalidade e o ritmo na introdução de certas tecnologias não é homogêneo, nem entre países nem entre setores, o que significa que qualquer atividade vinculada aos processos de digitalização, sejam elas caracterizadas como indústria 4.0 ou como nova etapa tecnológica, devem ser analisados em seu contexto específico.

A pandemia que irrompeu em 2020 impulsionou a incorporação e/ou acelerou muitas mudanças, tais como o teletrabalho, os sistemas digitais de comunicações nos lugares de trabalho e nos espaços sociais; projetou o trânsito acelerado rumo ao uso de novas tecnologias, etc. A digitalização interpela os sindicatos em duas dimensões: por um lado, no que diz respeito ao mundo do trabalho e às empresas; por outro, em relação aos próprios sindicatos com os sistemas de gestão da informação, sua segurança e privacidade.

Esse cenário, que inclui novas tecnologias, sua combinação complexa e o avanço da digitalização – fatores aos quais se soma a pandemia – coloca sobre a mesa a pergunta de quais são as estratégias mais eficazes do mundo sindical perante esses múltiplos desafios.

O processo, denominado genericamente como indústria 4.0 – inicialmente gestado na Alemanha, mas de uso já estendido –, que se instaura de forma diferenciada segundo empresas e países, vai transformando distintas dimensões do mundo do trabalho. A rede de relações de trabalho existente é muito diferente do conhecido nos últimos cem anos: novas formas de trabalho, novos lugares de apresentação, uso de meios eletrônicos e problemas relacionados com os dados e a privacidade. Tudo isso tem sido tratado profusamente, em particular no que se refere à responsabilidade da empresa de proteger os dados daqueles que nela trabalham e limitar seu uso. Adquire, entretanto, uma importância significativa o controle digital: a vigilância informática, às vezes com conhecimento, às vezes sem conhecimento, de quem trabalha.

A hoje chamada quarta revolução industrial está marcada pelo uso da tecnologia digital e pelos sistemas ciberfísicos. Segundo Klaus Schwab² “a quarta revolução industrial não se define por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas sim pela transição rumo a novos sistemas que estão construídos sobre a infraestrutura da revolução digital (anterior)... Há três razões pelas quais as transformações atuais não representam uma prolongação da terceira revolução industrial, mas sim a chegada de uma distinta: a velocidade, o alcance e o impacto nos sistemas. A velocidade dos avanços atuais não tem precedentes na história e está interferindo em quase todas as indústrias de todos os países”.

As novas tecnologias representam um processo contínuo, muito veloz, com uma alta integração tecnológica e trazem consigo uma mudança de enormes proporções para as empresas. Atualmente, as corporações mais importantes colocam o foco na obtenção de dados, em sua manipulação e controle visando a gerar a dependência de seus usuários e a utilizar os dados e/ou comercializá-los para seu próprio benefício. Segundo o termo alçado pela socióloga Shoshana Zuboff, estamos na era do “capitalismo da vigilância”, no qual a tecnologia é uma base de poder já que os rastros e dados que deixamos na internet permitem moldar nossas condutas, de-

2 Schwab, Klaus, La cuarta revolución industrial, Editora Debate, 2016.

senhando-as e automatizando-as.³ Ao mesmo tempo que irrompia a pandemia, momento no qual o produto global caiu na maioria dos países, as cinco maiores empresas de tecnologia potencializavam seu crescimento.⁴

Atualmente, depois de um ano e meio e um contexto de certo retorno à normalidade, as curvas de digitalização na economia argentina não se desaceleraram.

Em tal contexto, internacionalmente emerge um novo conceito transcendental: os direitos fundamentais associados à privacidade, com protagonismo destacado do direito à proteção dos dados e sua normativa reguladora. A possibilidade de vislumbrar a conformação de um “direito ao ambiente digital” da pessoa trabalhadora, que se projete tanto dentro como fora do lugar de trabalho, requer como condição *sine qua non*, um crescente grau integração harmônica das atuações normalizadoras em matéria trabalhista e de proteção dos dados⁵. Segundo Jesus Baz Rodríguez: “Do mesmo modo que o ambivalente Direito do Trabalho deve aspirar a metabolização, em seus esquemas de ordenamento, a lógica dos modelos de negócio digitalizados ou a robotização, o direito de privacidades, dotados no caso da proteção de dados de um alicerce normativo ônibus pan-europeu, devem funcionar, entendemos, como limite à maximização digital incondicional da cultura do rendimento contínuo... Nessa linha, o Regulamento Europeu de Proteção de Dados (RGPD) veio, de fato, para proclamar pela primeira vez de maneira nítida, a plena aplicação da normativa de proteção de dados no âmbito das relações de trabalho (Artigo 88 e Considerando 155), situando-se com isso, a nosso ver, na linha da melhor doutrina constitucional interna proclamadora da vigência dos direitos fundamentais de cidadania na empresa”.

Susana Rodríguez Scanciano⁶ faz referência a um novo ordenamento de proteção de dados na Espanha (integrado pelo Regulamento 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, e pela Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro), que proporciona um elenco de medidas cautelares muito oportunas a fim de salvaguardar a privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, estendendo seus princípios (transparência, finalidade, proporcionalidade ou pertinência) e garantias (acesso, oposição, retificação ou cancelamento) às relações trabalhistas. Este novo ordenamento estabelece severos limites ao exercício do poder de supervisão empresarial para salvaguardar os denominados “direitos digitais”. Entre eles, a intimidade das assalariadas e assalariados, tanto no uso dos dispositivos informáticos quanto perante os mecanismos de videovigilância e de gravação de sons ou também mediante o estabelecimento de sistemas de geolocalização, sem deixar de regular a possibilidade de desconexão para respeitar o temo de descanso.

Além disso, assinala que “a aplicação da informática à gestão de pessoal pode provocar uma metamorfose da atividade trabalhista que, de altamente esquematizada e fungível, torna-se sensivelmente personalizada e rigidamente controlável e controlada, colocando em perigo alguns dos aspectos mais vulneráveis da personalidade humana, a dignidade e a intimidade do indivíduo”. Por um lado, está “o controle informático” e, por outro, a “videovigilância”.

3 Zuboff, Shoshana, *La era del capitalismo de vigilancia*, Paidós, México, 2020.

4 Empresas como a Google, Apple, Facebook, Amazon e Microsoft criaram um universo próprio e, graças à pandemia, conseguiram aumentar seu uso e faturamento pelo crescimento exponencial da utilização de plataformas digitais. “Os últimos relatórios de ganhos das GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon e Microsoft) deixam claro que ditas empresas já se independizaram do destino do resto da economia mundial, graças ao uso dos dados, à automatização de tarefas com base na inteligência artificial, aos enormes recursos financeiros disponíveis de forma imediata e aos crescentes abusos de posição dominante que estão no centro do poder político”, Magnani, Esteban, “El mundo se desploma y las tecno-corporaciones vuelan”, *Página/12*, 8/8/2021, <https://www.pagina12.com.ar/359515-el-mundo-se-desploma-y-las-tecno-corporaciones-vuelan>

5 Baz Rodríguez, Jesús (dir.), *Los nuevos derechos digitales de los trabajadores en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, cap. 1: “Los derechos digitales de la ciudadanía laboral en la era postpandémica: coordinadas institucionales y perspectivas de futuro (¿inmediato?)”, pp. 19-41.

6 Rodríguez Escanciano, Susana, “El derecho a la protección de los datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas”, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009, resenha de Aristeo García González na *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 13, julho-dezembro, 2011, pp. 173-179.

Devido ao primeiro deles, e dada a crescente utilização dos meios informáticos, hoje em dia é possível a elaboração de “perfis” das trabalhadoras e dos trabalhadores; ao passo que o segundo constitui uma das mudanças fundamentais, talvez a “mais perceptível”, que a introdução das novas tecnologias provoca na relação de trabalho (o que se comprova em nossa investigação).

Porém, a temática do direito à privacidade nas relações de trabalho não é uma exclusividade da empresa, o sindicato também tem que assumir sua responsabilidade em relação à segurança da informação de seus trabalhadores e trabalhadoras, filiados e filiadas. Quais são os dados sensíveis a registrar? Quais são as medidas de segurança a adotar? Qual é a normativa a cumprir?

2

O OBSERVATÓRIO SINDIGITAL

Nesse contexto, a Fundação Friedrich Ebert, proporcionando um trabalho colaborativo entre várias equipes interdisciplinares, criou SinDigital, um projeto que visa a proporcionar ferramentas para fortalecer o setor sindical perante o “futuro do trabalho” e os “futuros dos trabalhos”. Como parte deste projeto, considerou-se importante esboçar um panorama do que ocorre nos sindicatos em relação com as tecnologias digitais a partir de duas perspectivas:

- A primeira se refere a como os processos tecnológicos, particularmente os digitais, afetam o emprego, o trabalho e as condições nas quais são exercidas as tarefas no âmbito do trabalho. Aqui também se contempla qual foi o impacto da pandemia nesses aspectos.

- La segunda faz foco em conhecer como a digitalização afeta a vida sindical, tanto no que se refere aos vínculos com as filiadas e filiados, as delegadas e os delegados e as autoridades dos setores; como se dão a preservação e a gestão da informação das pessoas filiadas e as medidas de segurança a esse respeito, considerando a regulação sobre o direito à confidencialidade da informação pessoal.

Com esse fim, entre os meses de junho e setembro de 2021, submetemos dirigentes sindicais de diversos setores de atividade a uma pesquisa para conhecer a visão que têm sobre o tema as organizações por eles representadas. Implementamos duas pesquisas com conteúdos complementares, desenhadas para abordar os eixos descritos: “Novas tecnologias, trabalho e sindicatos” e “Tecnologias digitais na gestão sindical”.

Os questionários foram preenchidos on-line, de forma autoadministrada ou administrados por integrantes da equipe SinDigital em entrevistas realizadas presencialmente ou mediante videoconferências.

Os resultados dessa pesquisa de caráter exploratório e descritivo que aqui são apresentados proporcionam um panorama atualizado do avanço da digitalização em alguns grêmios e setores, e constituem um insumo valioso para refletir e planejar atividades de capacitação que permitam colaborar com o sindicalismo para trabalhar sobre os desafios encontrados e preparar-se para os “futuros do trabalho”. Simultaneamente ajudam a entender como a digitalização permeou a gestão sindical, tanto no que se refere às formas de comunicação quanto na forma de gerir e preservar sua própria informação.

2.1 ACERCA DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS PESQUISADAS

Trabalhamos com 27 agremiações (5 federações e 22 sindicatos)⁷, que representam aproximadamente 1.300.000 trabalhadoras e trabalhadores de diversas atividades: comércio; construção; exploração de minas e canteiras; indústria manufatureira – da alimentação, cervejeira e de malte, automotiva, láctea, metalúrgica e

⁷ A pesquisa “Novas tecnologias, trabalho e sindicatos” foi respondida por 27 sindicatos; a pesquisa “Tecnologias digitais na gestão sindical” por 14 deles e outro que só respondeu a esta última, isto é, por 15 organizações sindicais em total.

do tabaco –; saúde; serviços audiovisuais; serviços financeiros e tributários; serviços públicos – correio, distribuição de energia elétrica, telecomunicações e transporte de passageiros –; outros serviços comunitários, sociais e pessoais – imóveis de aluguel e propriedade horizontal, esporte, software e serviços informáticos –; entre outros setores. O trabalho foi feito com base em uma amostra intencional de casos.

Quadro 1

Organizações sindicais pesquisadas conforme setor de atividade econômica

Setor de atividade	Agremiações
Total	27
Indústria manufatureira	7
Saúde e serviços públicos	6
Comércio e serviços financeiros e tributários	3
Serviços audiovisuais	3
Outros serviços comunitários, sociais e pessoais	3
Construção e exploração de minas e canteiras	2
Outros	3

Trata-se, em sua maior parte, de organizações de alcance nacional (82%) e, em menor medida, regional e estadual, que representam trabalhadoras e trabalhadores dos setores privado (58%), público (15%) ou de ambos (27%). Suas taxas de filiação são altas: 65% têm taxas de sindicalização que alcançam ou superam os 70% das trabalhadoras e dos trabalhadores do setor; e 15% têm taxas que se situam entre 40 e 69%.

A unidade de análise em ambos os levantamentos são as organizações sindicais e as pesquisas foram respondidas por 38 representantes e trabalhadoras e trabalhadores de ditas organizações⁸. O total de testemunhos excede a quantidade de sindicatos pesquisados (27) devido ao fato de, por um lado, em algumas entrevistas terem participado mais de um ou uma dirigente e, por outro, em algumas agremiações as pesquisas terem sido respondidas por distintas pessoas para uma melhor adequação aos perfis requeridos.

Solicitou-se que a enquete “Novas tecnologias, trabalho e sindicatos” fosse respondida por dirigentes com um conhecimento integral da situação geral do emprego no setor, o perfil da mudança tecnológica, sua incidência em níveis de emprego e produtividade e a situação do setor no contexto da pandemia. Assim, 32% das pessoas que responderam a esse questionário são secretários ou secretárias gerais, 55% secretários ou secretárias, subsecretários ou subsecretárias, pró-secretários ou pró-secretárias e diretores ou diretoras de diversas áreas e os 13% restantes, delegados ou delegadas e assessores ou assessoras, entre outros.

⁸ Preencheu-se, no máximo, um questionário da pesquisa “Novas tecnologias, trabalho e sindicatos” e um questionário da pesquisa “Tecnologias digitais na gestão sindical”, por organização sindical.

Ao contrário, a enquete “Tecnologias digitais na gestão sindical” podia ser respondida por pessoas da área informática ou que tivessem conhecimento sobre a gestão informática, a gestão de dados digitais e o uso de tecnologias da informação e da comunicação (TIC) na gestão sindical. A enquete foi respondida em 13% por gerentes de desenvolvimento de tecnologia da informação (IT, por suas siglas em inglês); em 44% por secretários ou secretárias, subsecretários ou subsecretárias e pró-secretários ou pró-secretárias; em 6% por secretários ou secretárias sindicais e em 38% por integrantes com distintos graus e funções.

87% das pessoas que responderam às enquetes são de gênero masculino e a média de suas idades é 53 anos. Analisando por separado os dados de quem respondeu à enquete “Novas tecnologias, trabalho e sindicatos”, percebe-se maior presença de pessoas do gênero masculino (90%) e de maior idade (55 anos em média) que as que responderam à enquete “Tecnologias digitais na gestão sindical”. Entre estas últimas a porcentagem de mulheres alcança 19% e a média de idade cai a 48 anos.

3

SINDICATOS, NOVAS TECNOLOGIAS, TRABALHO E EMPREGO

Em “Novas tecnologias, trabalho e sindicatos” consultou-se a respeito da situação geral do nível de emprego nos últimos cinco anos no setor de atividade no qual se enquadram os sindicatos pesquisados e, em particular, sobre inovações tecnológicas nos diferentes ramos de atividade e sua possível incidência, tanto nas variações do nível de emprego quanto na produtividade, na estrutura de qualificações e no controle de vigilância de quem trabalha. Também foram abordados temas relacionados ao contexto de pandemia e ao uso de tecnologias.

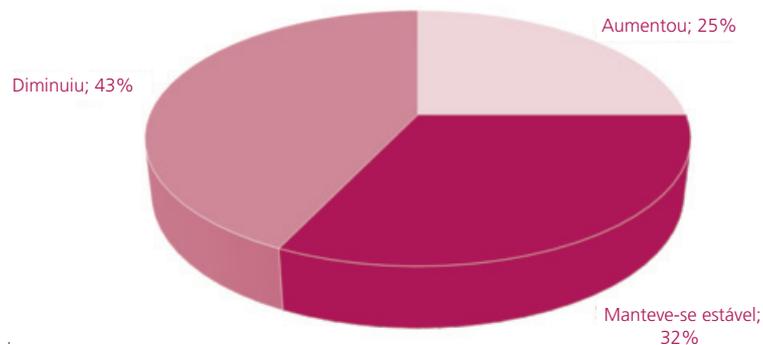
3.1 EMPREGO E TECNOLOGIA NOS ÚLTIMOS ANOS

Com relação ao panorama geral do emprego, 68% das e dos dirigentes consultados respondeu que no ramo de atividade que representam ocorreram mudanças no nível do emprego, sobretudo com tendência a uma redução (43%).

Em todas as atividades econômicas estudadas houve uma queda no nível de emprego em pelo menos um subsetor. Particularmente afetada foi a indústria manufatureira ligada à produção metalomecânica, tabaqueira, à elaboração de laticínios e a certas ocupações da indústria automotiva. A mesma tendência foi verificada na construção e exploração de minas e canteiras, em algumas áreas do comércio e dos serviços financeiros e tributários, no setor dos serviços audiovisuais vinculados aos espetáculos e aos entretenimentos, e em alguns serviços públicos e serviços comunitários, sociais e pessoais. De qualquer forma, esta dinâmica deverá ser observada nos próximos meses, quando os efeitos da pandemia tiverem se diluído.

Ao contrário, a tendência ao aumento no nível de emprego é vista em poucos setores da indústria como é o caso da atividade automotiva – em certas ocupações –, na indústria cervejeira e em algumas áreas dos serviços públicos como as comunicações e a energia elétrica, bem como em uma área de serviços, como a dos trabalhadores de edifícios.

Gráfico 1
Organizações sindicais vs situação do nível de emprego em seu setor de atividade nos últimos 5 anos

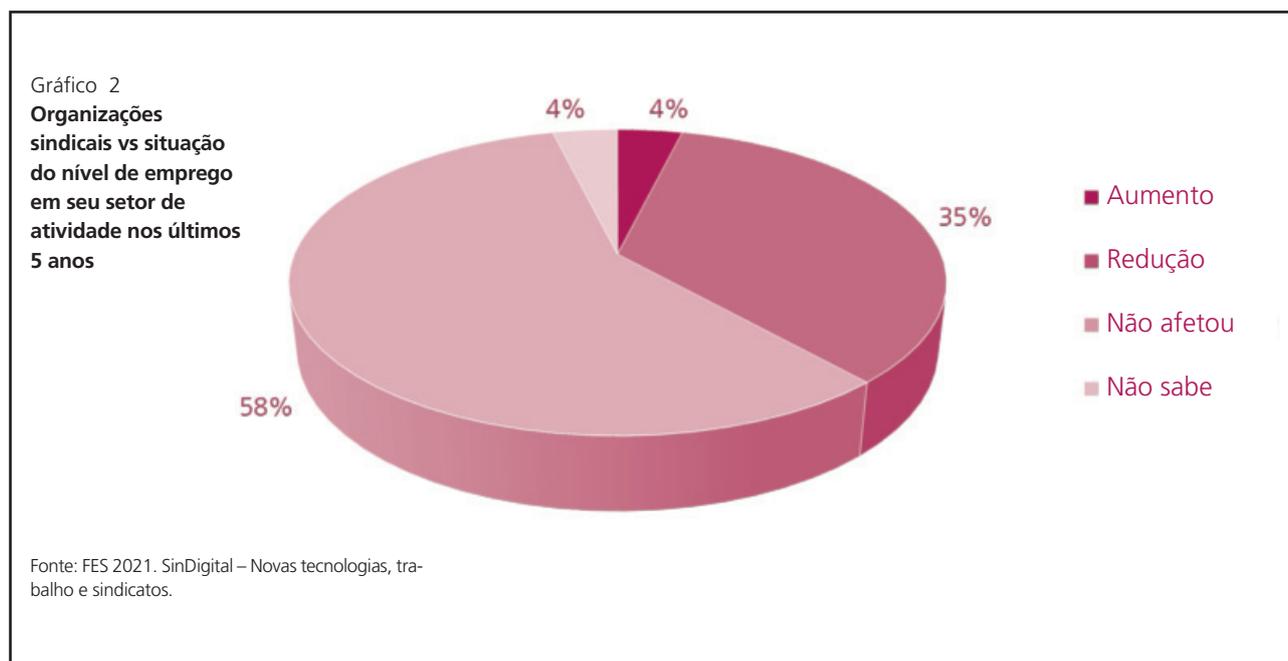


Fonte: FES 2021. SinDigital – Novas tecnologias, trabalho e sindicatos.

Em consonância com o manifestado pelos sindicatos consultados, a queda líquida de emprego do setor privado durante o período de 2015 a 2019 se explica em maior proporção pela perda do emprego industrial (72% do total). Por sua vez, durante os primeiros meses da pandemia houve um retrocesso transversal em várias atividades econômicas, como a construção, hotelaria e restaurantes, comércio e indústria, entre outras.⁹

A dinâmica do emprego vem sofrendo uma forte deterioração em geral. Contudo, quando na enquete se perguntou sobre as dimensões que puderam ter incidência nesse processo nos últimos cinco anos, **a maioria das e dos dirigentes (58%) respondeu que o emprego não foi afetado pela tecnologia; ao contrário, 35% associou sua diminuição ao avanço tecnológico. Somente no âmbito dos serviços informáticos vincularam positivamente seu crescimento a ditas mudanças.**

Entre as atividades mais afetadas estão a maioria dos setores da indústria como a metalomecânica, vários setores ligados à produção de alimentos e laticínios, ao tabaco, à saúde, às telecomunicações e à exploração de minas e canteiras. Um dirigente sindical resume assim a situação: “todo o avanço tecnológico que a pandemia trouxe consigo acelerou a incorporação de tecnologia no setor de atividade, afetando a fonte de trabalho e permitindo a terceirização, a descentralização da atividade, isto é, desregulando a atividade e, nesse sentido, há uma resistência ao enquadramento, o que cria um circuito paralelo que favorece a informalidade, com salários e condições de trabalho menos favoráveis”.



Nos setores em que, na pesquisa, houve relato de mudanças na dinâmica do emprego, também se indagou sobre a possível influência de outros fatores: questões de mercado, pandemia e terceirização ou subcontratação. Tanto a diminuição quanto o aumento do nível de emprego foi atribuído em maior proporção a questões de **mercado e à pandemia**, principalmente nas organizações maiores.

9 “Análisis de la dinámica laboral y empresarial (2015-2020): evolución de los principales indicadores durante la gestión de Cambiemos y los meses de impacto de la pandemia del covid 19”, CEPA. 26/7/2020, <https://centrocepa.com.ar/informes/265-analisis-de-la-dinamica-laboral-y-empresarial-2015-2020-evolucion-de-los-principales-indicadores-durante-la-gestion-de-cambiemos-y-los-meses-de-impacto-de-la-pandemia-del-covid-19>

Quadro 2

Fatores que afetam o nível de emprego

Fator	Afetou o nível em setores nos quais o emprego		Este fator não afetou o nível de emprego
	aumentou	diminuiu	
Questões de mercado	21%	32%	47%
Pandemia covid-19	21%	32%	47%
Terceirização/Subcontratação	11%	21%	68%

Questões de mercado: Entre as atividades nas quais houve diminuição no nível de emprego figuram três setores da indústria manufatureira como o metalomecânico – em determinadas ocupações e tarefas da atividade automotiva –; certas áreas dos serviços públicos, como as telecomunicações, e setores vinculados à atividade do comércio, à construção e à exploração de minas e canteiras. Ao contrário, entre os setores afetados positivamente estão os vinculados aos serviços informáticos e às e aos trabalhadores de edifícios e atividades associadas com os serviços públicos. Tal é caso da atividade energética, ambos considerados “trabalhadores essenciais”.

Pandemia covid-19: a pandemia é uma dimensão iniludível no momento de analisar o mercado de trabalho em 2021. O governo federal, entre outras medidas, estabeleceu o decreto 329/2020 cujo objetivo era resguardar os postos de trabalho, com a proibição de “demissões injustificadas ou por falta ou diminuição de trabalho e força maior”.¹⁰ Os sindicatos mencionaram que a pandemia como um fator importante na diminuição do nível de emprego se manifestou na atividade metalúrgica, no comércio, em setores vinculados à atividade bancária, à construção, em algum setor de serviços comunitários, sociais e pessoais, e naqueles vinculados com serviços audiovisuais como o de espetáculos e entretenimento. Ao contrário, outros setores de “serviços essenciais” perceberam um aumento no nível de emprego pela pandemia, como os vinculados às comunicações, empresas do setor público e serviços comunitários, sociais e pessoais.

Terceirização/Subcontratação: embora, segundo os sindicatos consultados, a terceirização e/ou subcontratação tenha sido o fator que menos influiu no nível de emprego nos últimos anos, cabe destacar que, unido ao trabalho informal, constituem dimensões centrais dos problemas do mundo do trabalho em geral e na América Latina em particular.¹¹ Contudo, a terceirização e/ou subcontratação influiu no aumento do nível de emprego no setor dos serviços informáticos.

3.2 INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E PRODUTIVIDADE

No que diz respeito à visão sindical sobre o que ocorre em matéria de produtividade, 63% das e dos dirigentes consultados respondeu que nos últimos anos houve um aumento devido à incorporação de inovações. Isso se verifica em atividades como a metalomecânica, a automotiva, o processamento de alimentos, produtos lácteos, cervejeiros e de malte.

10 Decreto 329/2020, Emergência pública, de 31/3/2020, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm>

11 Trabajo y Derechos Humanos. Publicación del Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos Facultad de Ciencias Sociales/Universidad de Buenos Aires, agosto 2021, año 6, número 9.

Similar é a situação de serviços públicos como as comunicações e telecomunicações, a energia elétrica e o transporte; idem em algum setor do comércio, em serviços financeiros e tributários; e em setores de serviços comunitários, sociais e pessoais, como os vinculados à informática e à atividade desportiva e civil. Além da construção, a produção de tabaco e certos setores da Administração Pública federal e a educação. Cabe acrescentar que isso se verifica em maior proporção nas organizações de médio e grande porte.

O que se observa, então, é o aumento de produtividade acompanhado – como assinalam os próprios dados oficiais – de salários que perderam a capacidade de compra em relação com os níveis de inflação, sem mencionar o fato de que deveriam estar caracterizados por uma melhor distribuição da renda. Sabemos que é difícil avançar rumo a uma melhora nas condições de vida das sociedades e a uma justa distribuição da renda sem processos de crescimento e aumento produtivo. Para que isso ocorra, é fundamental contar com instituições trabalhistas adequadas e com um papel destacado das trabalhadoras e dos trabalhadores e seus representantes através de processos de negociação coletiva que visem a melhores condições de trabalho, de saúde e de salário que acompanhem os níveis de maior produtividade das empresas.¹²

3.3 INTRODUÇÃO DE TECNOLOGIAS DIGITAIS NO ESPAÇO DE TRABALHO

Realizar uma análise das novas tecnologias e de seus processos no mundo do trabalho nos obriga a considerar uma série de dimensões, tais como: as características das ocupações, tarefas e atividades desenvolvidas pelas pessoas que trabalham, capacidades e qualificações, níveis de remuneração e as formas da organização do trabalho que habilitam ou restringem desenvolvimentos pessoais e profissionais.¹³

ESTRATÉGIAS UTILIZADAS PELAS EMPRESAS

As novas tecnologias introduzidas e aplicadas não visaram somente à melhora dos processos e produtos, mas também **o controle do desempenho e da produtividade** das pessoas que trabalham.

Em 58% dos sindicatos pesquisados seus dirigentes afirmaram que foram introduzidas novas formas de controle associadas às inovações tecnológicas, como por exemplo: câmeras de vigilância, GPS, implementação digital e dados biométricos para acesso ao lugar de trabalho, indicadores de medição de desempenho automatizados, diversos softwares de controle e vigilância, sistemas integrados de gestão, quantificação dos tempos de atendimento, da quantidades de pessoas atendidas, enquetes de qualidade que são levadas em consideração para o concessão de prêmios, etc.

12 Novick, Marta, Ana Catalano e Mariel Payo Esper, Trabajo y empleo, Argentina > futura, Relatório Foro Universitario del Futuro, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajo_y_empleo.pdf

13 Roiter, Sonia, Cambio tecnológico y empleo: Aportes conceptuales y evidencia frente a la dinámica en curso, CIECTI, Documento de Trabajo N° 15.1, 2019, disponível em http://www.ciecti.org.ar/wp-content/uploads/2019/01/DT15.1_v2.pdf

Gráfico 3

Organizações sindicais por inovações tecnológicas no controle de desempenho ou produtividade em seu setor de atividade, nos últimos 5 anos



Fonte: FES 2021. SinDigital – Novas tecnologias, trabalho e sindicatos.

Observou-se uma maior tendência ao controle de desempenho e produtividade no segmento dos sindicatos de maior porte, que pretendem obrar no sentido de “evitar que sejam colocadas câmeras de filmagem nos lugares de trabalho que afetem a privacidade da pessoa” e também “combater os programas espiões”, entre outros. Os desafios sindicais sobre o controle e a vigilância crescem permanentemente perante uma extensa frente de possíveis vulnerações de direitos, direitos que devem ser defendidos e regulados como, por exemplo:

- Os dados biométricos (traços físicos, voz, impressão digital) são de caráter sensível e sua captura por meios digitais pode dar lugar a controles intrusivos pela forma como são obtidos e pelo uso que lhes é conferido.
- O nível de risco da vulneração do direito à intimidade requer a limitação legal em relação ao uso da informática para garantir a honra e a intimidade pessoal e familiar daqueles que trabalham e o pleno exercício de seus direitos fundamentais que não são renunciáveis e que devem ser respeitados também no âmbito do trabalho.
- Isso implica zelar pelo adequado registro e armazenamento desses dados pessoais, bem como o dever de informação dos empregadores sobre as medidas de controle dispostas para preservar a segurança das pessoas e bens da empresa.
- A informação captada por ferramentas de controle e vigilância não deve ser utilizada para impedir o exercício dos direitos sindicais ou com qualquer fim discriminatório.
- O consentimento outorgado pelas pessoas trabalhadoras não bastará em nenhum caso para alterar esses direitos fundamentais, que são irrenunciáveis.
- No caso do teletrabalho, a imagem de uma pessoa em lugares ou momentos de sua vida privada ou fora deles é considerada uma intromissão ilegítima à privacidade.

A introdução de tecnologia nas empresas e sua utilização deriva da faculdade exclusiva de organizar os meios de produção e o trabalho. Porém, as inovações tecnológicas aportam outras novidades, como as de maximizar os tempos e os custos de produção de bens e serviços, não só a partir da tecnologia produtiva mas também a partir da tecnologia de vigilância¹⁴. Com isso, o tempo no qual alguém desempenha uma tarefa é parametrizado, bem como os descansos e interações sociais na comunidade de trabalho são abolidos em prol da produtividade e em claro detrimento da saúde psicossocial das pessoas trabalhadoras.

¹⁴ Zuboff, S., La era del capitalismo de vigilancia, cit.

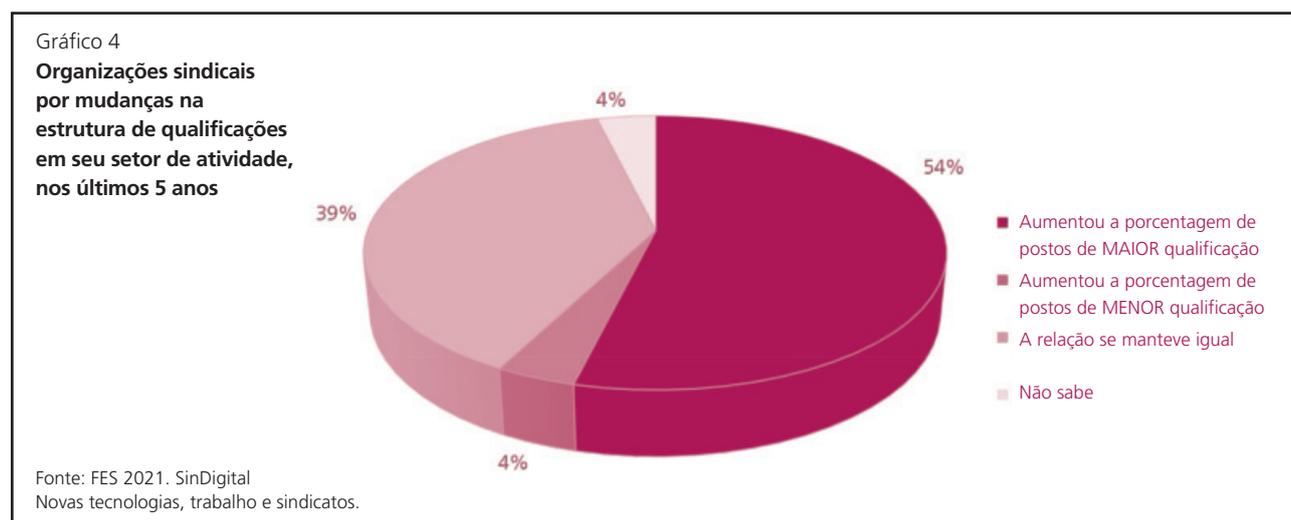
Vale destacar o que assinala a lei nº 27.555 (Regime Legal do Contrato de Teletrabalho) a esse respeito: “Os sistemas de controle destinados à proteção dos bens e informações de propriedade do empregador deverão contar com a participação sindical para salvaguardar a intimidade da pessoa que trabalha sob a modalidade de teletrabalho e a privacidade de seu domicílio.”¹⁵

Esta nova participação sindical implica um enorme esforço político e técnico, e requer que os atores sindicais estejam dotados das ferramentas necessárias para garantir ditos direitos.

COM RELAÇÃO ÀS QUALIFICAÇÕES

A promoção da formação profissional contínua ou “formação ao longo da vida” bem como o reconhecimento dos saberes e das experiências das pessoas que trabalham é um aspecto crucial para melhorar os produtos e os processos produtivos¹⁶. A celeridade e heterogeneidade com a qual os saberes e conhecimentos técnico-profissionais vão se modificando, e as transformações na vida pessoal e trabalhistas dos seres humanos têm alcances desiguais. Nesta linha estão aqueles que sustentam que as ocupações de maior qualificação são menos automatizáveis que as de qualificação média ou baixa, por estarem compreendidas dentro das ocupações menos rotineiras e de maior demanda cognitiva. Entre estas hipóteses formula-se a eventual supressão do segmento médio e a polarização da classe assalariada.

54% das e dos dirigentes sindicais disseram que **houve um aumento da porcentagem de postos de maior qualificação**. Isso foi assinalado como válido para 40% das atividades, tais como a extração, armazenamento e produção de tabaco, os setores automotivo, cervejeiro e de malte, e alimentício; no setor de serviços públicos no referente à energia elétrica e às telecomunicações; no setor comercial e em certo setor financeiro e tributário; no setor audiovisual como o do cinema, animação e publicidade; em vários setores de serviços comunitários, sociais e pessoais como por exemplo o dos trabalhadores e trabalhadoras de edifícios, a da atividade civil e desportiva, e o da atividade informática; na exploração de minas e canteiras; e alguns setores da Administração Pública federal e da educação.



Na caracterização deste incremento no âmbito das qualificações demandadas vinculadas às inovações, alguns e algumas dirigentes entrevistados assinalaram a possibilidade de monetizar dito processo de mudança: “a organização não tem medo da mudança tecnológica. Vemos isso como uma oportunidade para aumentar o nível de qualificações

¹⁵ Art. 15, lei 27.555: sanc. 30/7/2020; publ. BO 14/8/2020, <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

¹⁶ Novick et al., cit.

e conseqüentemente a melhora das condições de trabalho. Estamos fazendo foco em como monetizar a mudança tecnológica, para que impacte positivamente no salário e nas condições das e dos trabalhadores”; “a tecnologia foi útil para capacitar profissionalmente e essas habilidades impactam no salário pela convenção coletiva”.

Entre as modalidades que estão sendo demandadas são mencionadas as capacidades digitais, o desenvolvimento de habilidades cognitivas, interpessoais e socioemocionais, a capacidade de interpretação, a transformação de informação em conhecimento, a capacidade de resolver conflitos e o desenvolvimento da criatividade, entre outras.

Os postos de trabalho iriam apresentando tarefas que se tornarão mais complexas sistematicamente – mesmo se tratando das mesmas ocupações – e em constante reciclagem tecnológica. Isso traz consigo um novo espectro de habilidades, destrezas e competências a serem adquiridas por parte dos trabalhadores e trabalhadoras, motivo pelo qual é crucial a formação profissional e contínua para adquirir os níveis de qualificação requeridos.

Essas demandas nos impelem a pensar estratégias diversas para a formação e capacitação das pessoas, com um Estado presente e central que, junto às instituições, às organizações da sociedade civil e aos atores sociais, seja o grande articulador das políticas integrais referidas à formação contínua.

TELETRABALHO

Durante a pandemia a modalidade de trabalho *home office* foi adotada com frequência em uma grande proporção dos setores de atividade representados pelas organizações sindicais pesquisadas, excetuando-se o setor da construção, o trabalho em edifícios, a exploração de minas e canteiras, o transporte, e vários setores da indústria como a extração, acondicionamento e produção de tabaco, a atividade cervejeira e a produção de alimentos.

Em um contexto de emergência sanitária, e com o acompanhamento, esforço e colaboração das organizações sindicais, o *home office* se estendeu a todas as atividades possíveis dentro de um contexto de trabalho de “boa-fé”. Embora os sindicatos aceitem que esta nova modalidade de trabalho chegou para ficar e apresenta desafios no campo das relações de trabalho, consideram que necessariamente devem ser abordadas pela negociação coletiva e devem assegurar a proteção dos direitos fundamentais.

Entre os sindicatos consultados que tiveram mais de 75% de sua comunidade trabalhando sob essa modalidade, encontram-se os vinculados ao setor público e à atividade informática. Ao contrário, menos de 25% dos trabalhadores e trabalhadoras realizam suas tarefas à distância em setores ligados à comunicação e produção audiovisual, aos espetáculos e ao entretenimento, à saúde e às atividades industriais como a produção de laticínios e a metalmecânica.

Um dado importante para mencionar é que em 90% dos casos não houve diferenças por gênero na implementação desta modalidade. Em maior proporção os e as dirigentes consultados coincidem que essa forma de trabalho virtual não é a mais aconselhável salvo em termos sanitários. Manifestam que a distância é um elemento negativo para a vida sindical, pois faz com que o trabalhador ou a trabalhadora se afaste de sua organização e desvincule dos conflitos. Também implica um esforço maior para manter o padrão de pessoas filiadas e sustentar a fluidez da comunicação.

Algumas organizações reconhecem que o *home office* se transformou em um aliado em tempo de pandemia para evitar suspensões e reduções salariais. O trabalho à distância se concretizou naquelas atividades e posições que permitiram e nem sempre acompanhado da entrega de equipamento informático. Os problemas de conectividade doméstica foram em muitos casos um obstáculo para a vontade inequívoca da pessoa que trabalha à distância de cumprir com suas obrigações trabalhistas em isolamento.^{17 e 18}

17 A citada lei 27.555, sancionada quando eram transitados os piores momentos da pandemia, regulou essa forma de trabalhar que tinha sido utilizada nos anos anteriores somente por um ínfimo setor, e propõe que as organizações sindicais negociem cláusulas sobre os chamados novos direitos digitais de acordo com as necessidades que se formulem em cada setor de atividade ou ramo.

Em tal contexto, uma grande proporção de sindicatos formulam como ideal a modalidade mista ou híbrida, a reversibilidade mesmo para aqueles que ingressam em regime de teletrabalho, a regulação do direito à desconexão digital para que não haja excessos na jornada de trabalho e a entrega de todos os elementos de trabalho e a compensação de gastos. Também admitem que o controle e vigilância mediante dispositivos digitais pode afetar os direitos das pessoas que trabalham, motivo pelo qual os sindicatos necessitam contar com áreas técnicas para assessorar sobre ditas questões complexas, como a fiscalização dos softwares utilizados pelas empresas para que não invadam o direito à privacidade e intimidade de quem teletrabalha.¹⁹

Esses temas são formulados como eixo da ação sindical, assim como o de gerar novas formas de comunicação à distância com os trabalhadores e as trabalhadoras deslocalizados muito distintas das que são válidas para aqueles que estão trabalhando na empresa tradicional.

As organizações sindicais enfrentam um futuro imediato incerto com a aplicação dessa modalidade de trabalho à distância. Existe um marco normativo com os princípios básicos para sua aplicação. Ao mesmo tempo, foram delegadas à comunicação coletiva questões que devem ser regulamentadas de forma particular para atender às necessidades da organização do trabalho em cada setor de atividade. Os resultados dependem dos próprios atores sociais, segundo a intensidade da atividade de negociação.

3.4 A ESTRATÉGIA SINDICAL: O USO DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS

A comunicação digital se transformou em uma ferramenta crucial para a comunicação interna dos sindicatos. A estratégia sindical de comunicação não se manteve alheia às mudanças ocorridas no mundo das relações de trabalho. Essa situação foi potencializada pela pandemia.

Os sindicatos espelham as novas realidades na organização do trabalho e os resultados da pesquisa mostram isso. A videoconferência foi realizada por todas as organizações pesquisadas, o que lhes permitiu manter a vida institucional durante o período de restrições sanitárias. Esse recurso tecnológico foi ativamente utilizado para todo tipo de reuniões sindicais, comunicações com as seccionais do interior, capacitações, etc. além disso, é importante destacar que também foi utilizada na negociação coletiva.

Paralelamente, o Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridad da Nação convocava às audiências mediante plataformas e transmitia os requisitos que devem cumprir as reuniões institucionais e assembleias virtuais para reconhecimento de sua legalidade. Em outras palavras, legitimava essas iniciativas.

18 Em sua maioria, os sindicatos consultados coincidem que essa modalidade de trabalho traz consigo consequências negativas para a pessoa que trabalha, já que a invisibiliza e a afasta do lugar físico que ocupa a comunidade de trabalho na empresa. Além de outras dificuldades, como o espaço físico inadequado de alguns lares e a sobreposição de papéis (de trabalho e familiares), a tendência à jornada de trabalho estendida pela demanda de estar sempre conectada, o isolamento, por exemplo, no caso dos vendedores e vendedoras que perdem sua comissão pelas vendas on-line, ou quando as empresas descontam minutos não trabalhados por problemas de conectividade doméstica.

19 Estrella, María Josefina (coord.), Vanesa Núñez e Santiago Parrilla, "Los desafíos del teletrabajo" FES, junio 2021, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentiniien/18110.pdf>

Gráfico 5

Organizações sindicais por tipo de atividades sindicais realizadas por meio de videoconferências durante a pandemia

Fonte: FES 2021. SinDigital - Novas tecnologias, trabalho e sindicatos.

Avaliação de seu uso

Em linhas gerais, os sindicatos consultados avaliaram essa experiência, em termos de sua coesão e utilidade, de forma positiva, como nos assinalou um dirigente ao responder a pesquisa: “permitiu-nos, em um momento de isolamento e confusão, mantermos a comunicação com os dirigentes e pessoas representadas, estarmos presentes, sobretudo em um momento tão difícil”. Coincidem que embora essas ferramentas não substituam o valor da presencialidade, foram úteis para superar as distâncias que a pandemia impôs, e permitiram manter o contato com os delegados e delegadas e o funcionamento da atividade sindical.

As e os dirigentes são conscientes de que há novas formas de comunicação e que é necessário se adaptar já que, superada a pandemia, continuarão sendo utilizadas devido a sua praticidade, sobretudo para intercambiar informação e oferecer ações de capacitação.

Além disso, essas tecnologias permitem superar as distâncias e concretizar reuniões de caráter urgente com dirigentes sindicais do interior do país, sem custos de deslocamento nem alojamento, favorecendo a participação federal: “é útil porque não é necessário que os companheiros do interior se desloquem, é uma ferramenta que agiliza e reduz custos e facilita a gestão”, afirmam. Permitiu vincular-se com fluidez e encurtar distâncias, bem como inovar em algumas matérias. Em um caso, inclusive, criar um movimento de mulheres: “serviu para que nos relacionássemos com seccionais do interior do país, além de ter possibilitado a criação de um movimento de mulheres e as conexões virtuais para nos conhecermos entre todas nós, as participantes do movimento, fizemos muitas capacitações com o Ministério de Gênero através da virtualidade”.

A aceitação e utilização da virtualidade por parte das organizações sindicais se apresenta como uma estratégia de ordem prática. Entretanto, ressaltam que em termos prospectivos a presencialidade é a base do movimento sindical, já que a distância é um fator negativo ao provocar que as pessoas que trabalham se afastem de suas organizações e se desvinculem dos conflitos: para os e as dirigentes há um maior esforço para manter o padrão de filiados e filiações.

Os e as dirigentes consultados refletem sobre as consequências da digitalização no interior das estruturas sindicais, aceitando que as TIC agilizam a capacidade de organizar e realizar ações coletivas em um contexto no

qual se destaca a utilização de ferramentas tecnológicas, em que a utilização inteligente dos dados das pessoas representadas pode reforçar a ação solidária. Embora sejam conscientes de que devem se adaptar e que as novas tecnologias melhoram a gestão, também advertem que devem ser entendidas como um complemento que lhes permita potencializar a comunicação e o funcionamento das organizações, mas não as percebem como uma substituição dos vínculos presenciais, já que não permitem socializar, perde-se o contato visual e gestual, bem como a confidencialidade e, em algumas ocasiões, pode se dificultar a dinâmica das reuniões por problemas de comunicação e/ou conectividade. Um dirigente entrevistado faz o seguinte resumo da situação: “as reuniões virtuais ajudaram a manter o contato com os delegados e os companheiros, mas continua sendo muito importante o contato e as reuniões presenciais”.

Como conclusão do manifestado pelos sindicatos consultados podemos advertir que o uso das tecnologias digitais nos sindicatos foi vivido como uma experiência muito enriquecedora do ponto de vista organizacional, pois permite romper prejuízos e barreiras para melhorar a comunicação interna e externa para com a comunidade representada.

3.5 ALGUNS COMENTÁRIOS E REFLEXÕES

Em muitos casos os e as dirigentes consultados ressaltaram a necessidade do diálogo social e tripartite, isto é, entre as **organizações sindicais, as empresas e o Estado**. Também formulam a necessidade do trabalho em conjunto e virtuoso entre ciência, tecnologia e produção, com o objetivo colocado na conservação dos postos de trabalho.

Embora haja opiniões encontradas – embora cada vez menos – entre aqueles que ressaltam as vantagens ou desvantagens da incorporação de novas tecnologias no mundo do trabalho, há acordo na necessidade de regulação e na criação de novas normativas e leis, na necessidade de capacitação dos trabalhadores e das trabalhadoras, na incorporação de novas habilidades e na reconversão de posto de trabalho para a conservação do emprego.

Embora a introdução das novas tecnologias pareça ser transversal, logicamente as formas e alcances, devido à sua heterogeneidade, devem ser examinadas com maior profundidade dentro de uma análise multicausal, em cada contexto particular do setor de atividade econômica e nas diversas tarefas realizadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.

Entre os e as dirigentes entrevistados que consideram a inovações vantajosas, encontramos opiniões como a seguinte: “é preciso potencializar o que a emergência sanitária nos deixou. Temos que aperfeiçoar o uso das tecnologias, porque no contexto de isolamento possibilitou nos mantermos conectados”.

Em outros casos percebe-se como uma circunstância a capitalizar a mudança tecnológica a favor dos trabalhadores e trabalhadoras: “vemos como uma oportunidade para aumentar o nível de qualificações e, consequentemente, a melhora das condições de trabalho. Estamos fazendo foco em como **monetizar a mudança tecnológica, para que impacte positivamente** no salário e nas condições dos e das trabalhadores, administrando a transição entre essa mudança e suas tarefas”. Destacam as vantagens das novas tecnologias para o funcionamento interno e a comunicação das organizações sindicais: “devemos ter um olhar da tecnologia, com todas as suas aplicações e desenvolvimentos, para o interior da vida dos sindicatos..., temos como movimento operário o desafio de avançar paralelamente com o processo de digitalização e manejar as ferramentas para podermos dar um salto de qualidade no manejo das novas tecnologias, tanto para a comunicação quanto para o correto funcionamento da organização”.

Ao contrário, as opiniões que ressaltam as desvantagens da incorporação de novas tecnologias mencionam o **desemprego, a terceirização, a informalidade e a deterioração das condições de trabalho**. Em tal sentido, os e as dirigentes destacaram a preocupação pela conservação do emprego no contexto atual, já que a pandemia acelerou a incorporação de tecnologia em quase todas as atividades. Em alguns casos, afetando a fonte de trabalho, favorecendo a precarização das condições de trabalho e a deslocalização do trabalho; também desregulando a atividade, dificultando o enquadramento, o que favorece a informalidade e o debilitamento das condições de trabalho e salariais.

Porém, simultaneamente menciona-se a perda dos vínculos presenciais e a possível destruição de postos de trabalho: “o avanço da tecnologia diminui a liderança presencial e o vínculo entre patronais e pessoais trabalhadoras, preocupa o desemprego tecnológico e que se concretize a reconversão para manter postos de trabalho”.

4

A GESTÃO DA INFORMAÇÃO NOS SINDICATOS

Este parágrafo visa a oferecer um panorama geral acerca de como são abordados e geridos – tanto legal como tecnicamente – os dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras no mundo sindical. Foram coletados dados por meio de enquetes digitais e de um estudo de campo específico do setor sindical, a partir de seu duplo papel: interno – **a eficiência no tratamento desses dados dentro da organização** – e externo – **o papel ativo do ator sindical ao exercer sua potestade de controle com os empregados** –.

A enquete *Tecnologias digitais na gestão sindical* coletou informação sobre as práticas de tratamento de dados e de segurança informática. Esses resultados foram classificados e cruzados com a normativa vigente na matéria, para poder exibir o panorama real da temática no mundo sindical. É fundamental que as organizações sindicais a conheçam, compreendam e incorporem em seus planos de trabalho a médio e longo prazo, para conseguir uma melhor proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras. Entender a importância de tal transformação multilateral e avançar com a maior celeridade possível é de vital importância para assegurar que os avanços tecnológicos e digitais sirvam para promover os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Na atualidade toda organização e/ou atividade de trabalho, de forma ciente ou não, está sendo transformada pelos múltiplos avanços tecnológicos e digitais que atravessam todos os aspectos da vida cotidiana. Como foi analisado no capítulo anterior, a transformação já está em andamento e não é suficiente apenas advertir que não é alheia aos sindicatos.

Assim, a transformação a empreender por parte das organizações sindicais constitui um duplo desafio: por um lado, **o fenômeno demanda a (re)conversão** – ou ao menos a inclusão da digitalização – nos espaços de atuação e luta dos e das representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras; por outro, **repensar os modos, práticas e necessidades internas das organizações sindicais no momento de tratar seus dados pessoais**, perante os avanços digitais.

Neste cenário, dinâmico e inovador (tanto em termos técnicos como normativos), podemos assegurar que o papel do ator sindical é duplo. A justaposição normativa que hoje protege os dados pessoais obriga os e as representantes coletivos a cumprir um duplo papel: por um lado, **controlar a coleta e tratamento dos dados pessoais daqueles – daqueles que trabalham – que estão nas mãos dos empregadores** e, por outro lado, **exercer a maior proteção e segurança possível em relação aos dados que a organização possui**, para o cumprimento de suas funções.

À medida que esta perspectiva, heterogênea e multissetorial, for incorporada, o ator sindical poderá esgrimir planos de trabalho e defesa de acordo com seus fins sociais e com as necessidades atuais.

Embora a Lei de Contrato de Trabalho, as Convenções OIT e as Convenções Coletivas de Trabalho continuem conformando o eixo central a partir do qual são definidas as distintas relações de trabalho, hoje é importante incorporar os novos instrumentos administrativos e normativos: a Lei de Proteção de Dados Pessoais, resoluções da Agência de Acesso da Informação Pública, Regime Legal do Contrato de Teletrabalho.

Nessa mesma linha de ação, levando em conta todos os instrumentos mencionados no parágrafo anterior, representaria um benefício para o sindicato constituir políticas de gestão internas que garantam que os dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras (tanto dentro quanto fora do sindicato) sejam geridos de acordo com as normas e limites estabelecidos por ditos instrumentos.

Essas políticas são fundamentais para evitar a utilização dos dados pessoais daqueles que trabalham em práticas comerciais indevidas, sistemas de controle e vigilância abusivos ou atividades nas quais sua proteção não esteja justificada nem garantida. Para o cumprimento integral desse desafio, é fundamental compreender a justaposição normativa atual e, a partir dessa combinação, abordar o tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Trabalhar em paralelo com todos os instrumentos legais vigentes deveria ser a premissa, tanto para o tratamento dos dados pessoais dos filiados e filiadas ao sindicato, quanto para custodiar de que forma gerem dita informação os empregadores em relação a seus funcionários – estejam ou não filiados ou filiadas –.

Cumprir com este desafio implica, além do já dito, abordar as transformações tecnológicas necessárias e fazer um lugar na agenda sindical para organizar, esquematizar e, sobretudo, capacitar – tanto dentro como fora do sindicato – nessas arestas técnicas e normativas. Para isso é imprescindível ter um papel ativo, um papel que hoje é tão inovador como necessário.

Com o ritmo vertiginoso da tecnologia e o lamentável, mas real, estigma da precarização trabalhista é difícil imaginar no futuro uma organização sindical que possa sobreviver em seu papel fundamental com relação à proteção dos direitos de trabalhadores e trabalhadoras se não incorporou esta nova realidade digital e normativa em seu agir cotidiano.

É por isso que a partir deste enfoque tentaremos dar, além de um panorama atualizado sobre a matéria, uma aproximação a esta nova realidade, seus instrumentos e sugestões para uma correta implantação, a partir dos dados coletados na enquete citada (Tecnologias digitais na gestão sindical).

4.1 O CRESCENTE GRAU DE PENETRAÇÃO TECNOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS ARGENTINAS

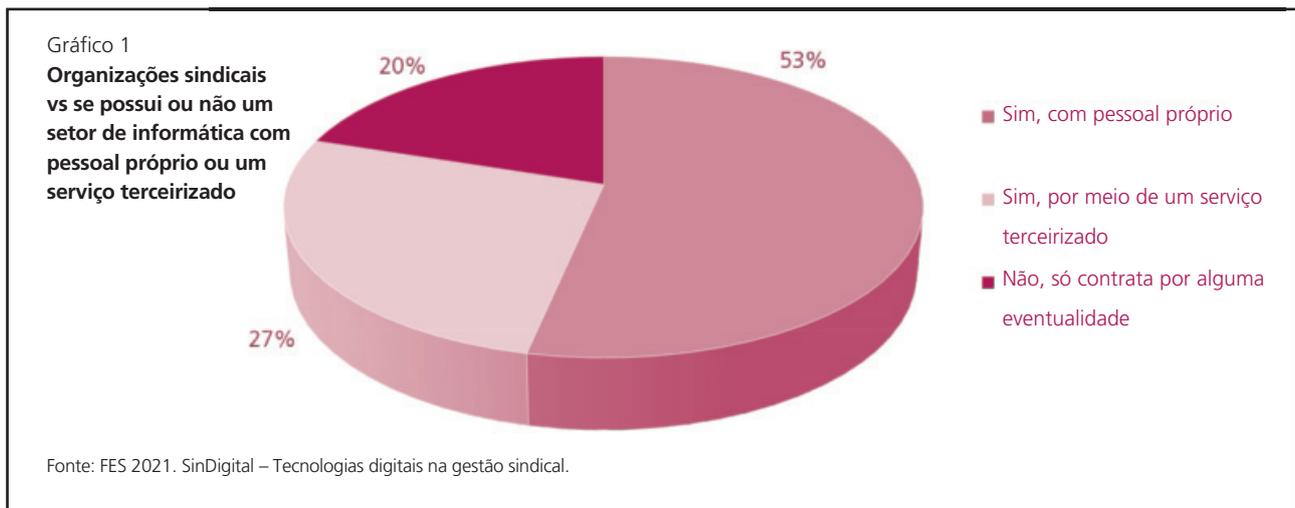
Para analisar esta realidade, apostamos na maior pluralidade possível, para que os dados relevados sejam heterogêneos e a perspectiva mais abrangente.

As organizações sindicais que participaram da pesquisa representa quase 800.000 trabalhadores e trabalhadoras (nesta temática participaram 15 sindicatos). As organizações estão conformadas em 87% por sindicatos e em 13% por federações. Desse total, 80% das organizações participantes são de representação nacional e 20% de representação local, agrupando trabalhadores e trabalhadoras do setor público, privado e misto. Por sua vez, pertencem a distintos setores de atividade: indústria manufatureira (40%); saúde (7%); serviços públicos (13%); construção (7%); entre outras.

É de vital importância ressaltar a questão da transversalidade da presente análise, para além do tipo ou tamanho da organização em estudo. A ubiquidade do tema que nos tange, mesma característica que possuem nossas leis, é de tal magnitude que supera as diferentes vicissitudes que possam se apresentar no momento de tornar operativos os conceitos aqui propostos.

Para um cabal entendimento e aproveitamento desta informação é necessário que o leitor e a leitora estejam cientes da qualidade da prerrogativa de ser sujeito titular de um direito, gozada por todos os cidadãos e cidadãs, não somente os trabalhadores e trabalhadoras. Em outras palavras, toda a normativa vigente que se referencie é transversal aos dados pessoais de qualquer trabalhador ou trabalhadora, seja qual for o tamanho da organização sindical a qual pertence, sua porcentagem de agrupação sindical ou se pertence ou não ao quadro de filiação desta.

- Principais resultados

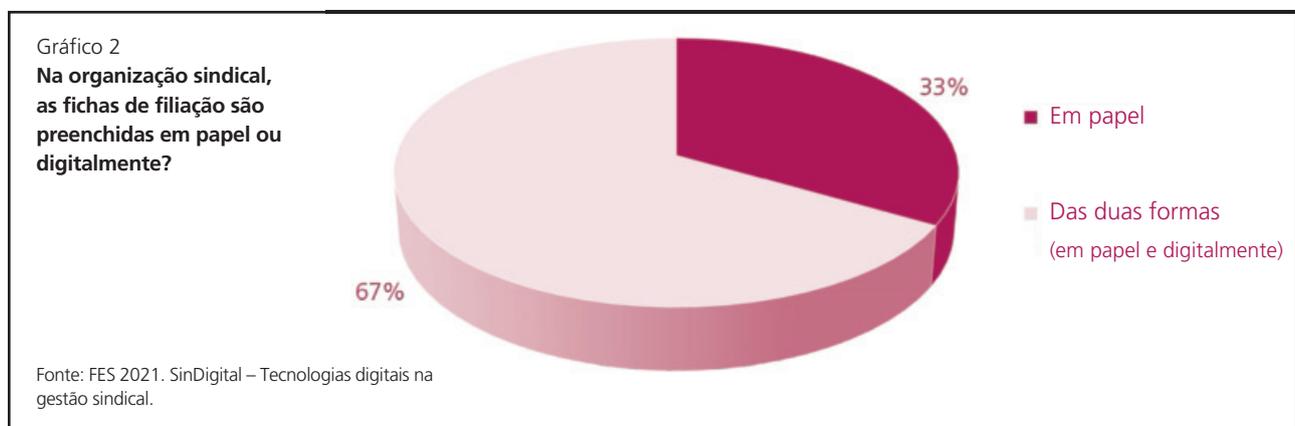


Para entender qual é o nível de incorporação da tecnologia ao mundo sindical surge a necessidade de indagar que lugar é dado ao desenvolvimento dentro da organização. A partir da perspectiva coletada, a resposta a esta pergunta seria a seguinte:

53% das organizações pesquisadas possui uma área ou subárea de informática gerida por pessoal próprio do sindicato. O número alcançado, *a priori*, é maior que o suposto. Com isso, teríamos que nos perguntar se o nível de trabalhadores e trabalhadoras vinculados a essa tarefa é significativo em relação à estrutura total da organização (em relação ao número de filiados e filiadas).

Assim, também é útil perguntarmo-nos a respeito da qualificação das pessoas dedicadas a ditas tarefas: nível de complexidade das atividades que realizam, eficácia na gestão, nível de suporte que oferece à organização para o desenvolvimento da área (orçamento, capacitações, segurança), etc. Em conclusão, saber se a área é operativa ou meramente testemunhal.

Na mesma linha de análise do parágrafo precedente, indaga-se sobre a organização sindical que terceiriza o serviço oferecido pela área de informática (27%). É útil saber que tarefas lhe são solicitadas e que nível de fiscalização por parte da organização existe em relação a dito serviço.

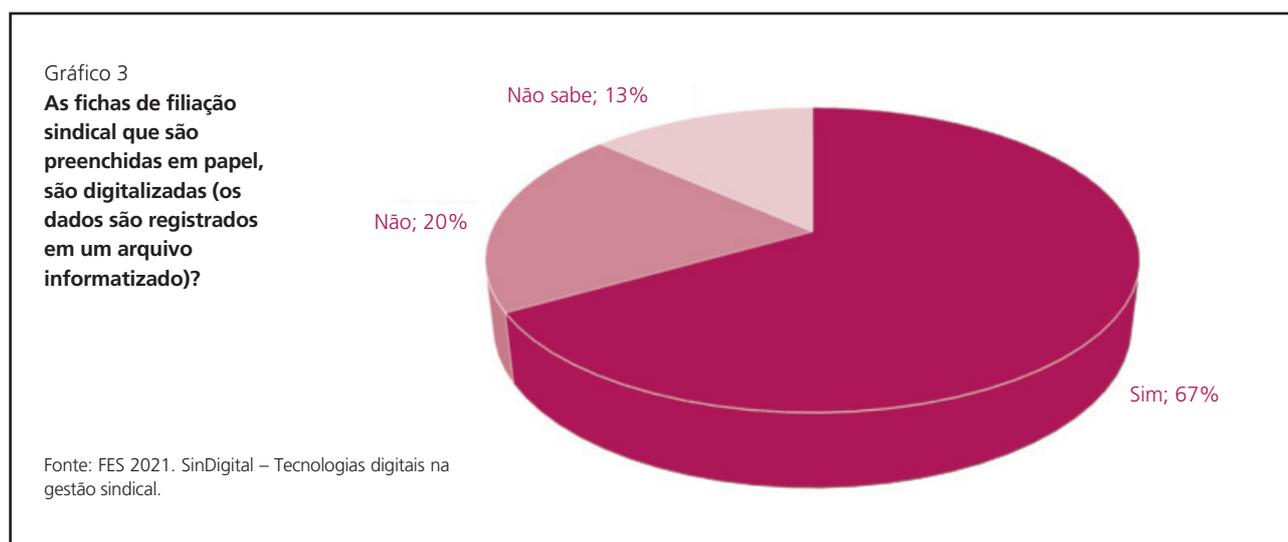


Ao elaborar a pergunta apresentada no Gráfico 2, tenta-se averiguar o nível de digitalização dos dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras desde o início do vínculo, pois:

- Primeiro, os dados de filiação sindical pertencem ao grupo de dados sensíveis, motivo pelo qual, por lei, devem ter uma maior proteção.
- Segundo, ao saber o nível de digitalização dos dados pessoais é possível entender e, portanto, planificar, o alcance do tratamento destes em benefício da organização.
- Terceiro, ao conhecer o grau de digitalização de ditos dados, o sindicato pode, com uma base concreta, elaborar planificadores para otimizar e garantir a capacidade de resguardo e segurança necessária para os dados sensíveis.

Das respostas, surge que 67% dos sindicatos preenche as fichas de filiação em suporte papel e digital e o 33% restante somente em papel.

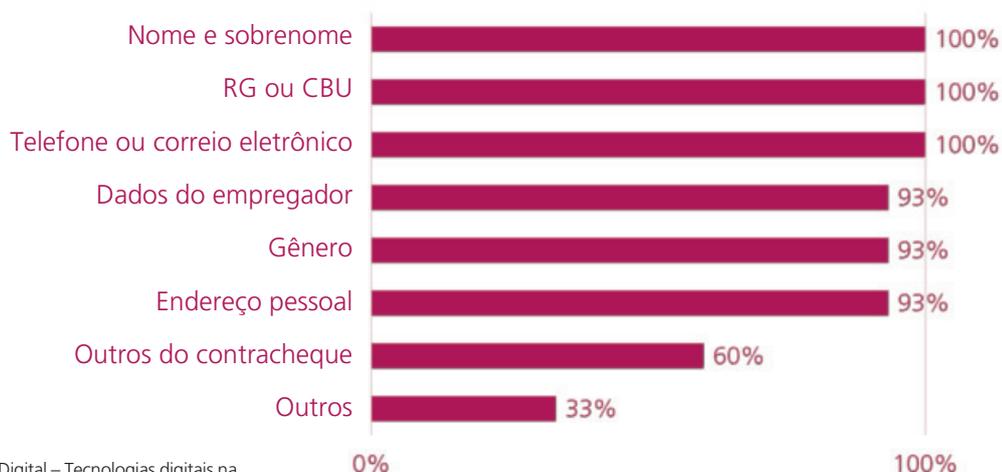
Tal como surge do Gráfico 3, do total de sindicatos que preenchem as fichas de filiação em formato papel, 67% são digitalizados posteriormente.



A pergunta do Gráfico 4 é de caráter qualitativo; a intenção é dimensionar a gravitação dos dados armazenados. O objetivo era saber que dados dos trabalhadores e das trabalhadoras são armazenados pelas sindicatos: informação salarial transmitida pelos empregadores; endereço residencial do trabalhador ou da trabalhadora. E, a partir desses distintos indicadores é importante ponderar o uso e tratamento dos mesmos e as práticas de segurança.

Gráfico 4

Que dados pessoais armazena de forma digital a organização sindical?

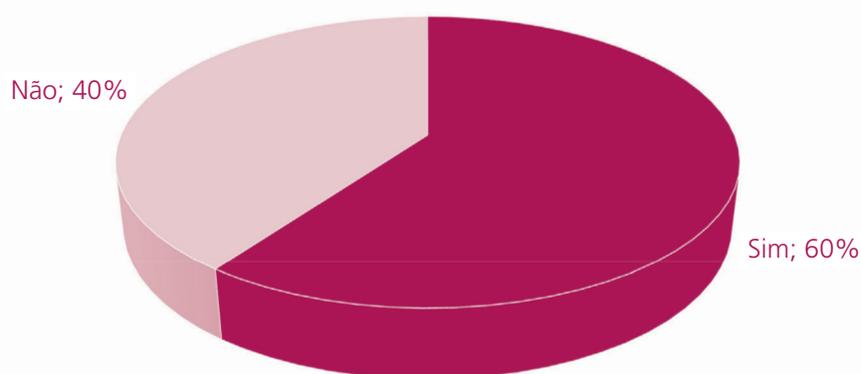


Fonte: FES 2021. SinDigital – Tecnologias digitais na gestão sindical.

Partindo do fato de que os dados de filiação são qualificados pela Lei de Proteção de Dados Pessoais como sensíveis, seu devido uso e proteção representa uma obrigação per se. Constituiria não somente um mal uso mas também um risco serem utilizados com fins distintos daqueles para os quais foram coletados. Que a Lei de Dados Pessoais enuncie sua proteção especial não é suficiente se seus postulados não são plasmados na atividade diária. A lei pode nos dar um instrumento jurídico potencial, mas poderia entrar a operar uma vez já produzidos os danos nos direitos dos trabalhadores, justamente o que se pretende evitar.

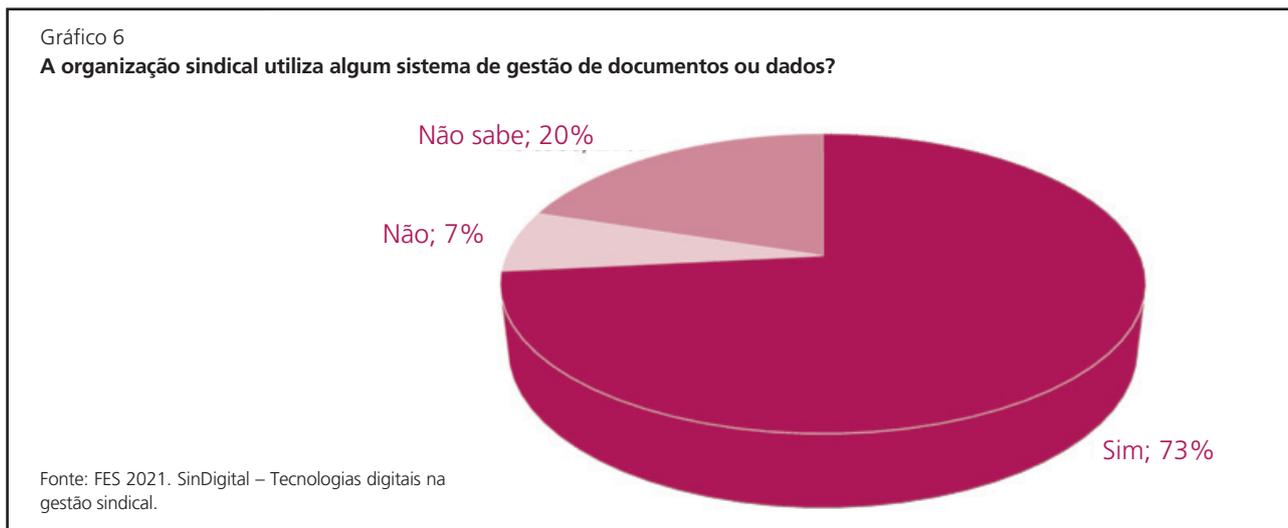
Gráfico 5

A organização sindical recebe informação pessoal de outras organizações sobre suas/seus filiadas/os ou outras pessoas?



Fonte: FES 2021. SinDigital – Tecnologias digitais na gestão sindical.

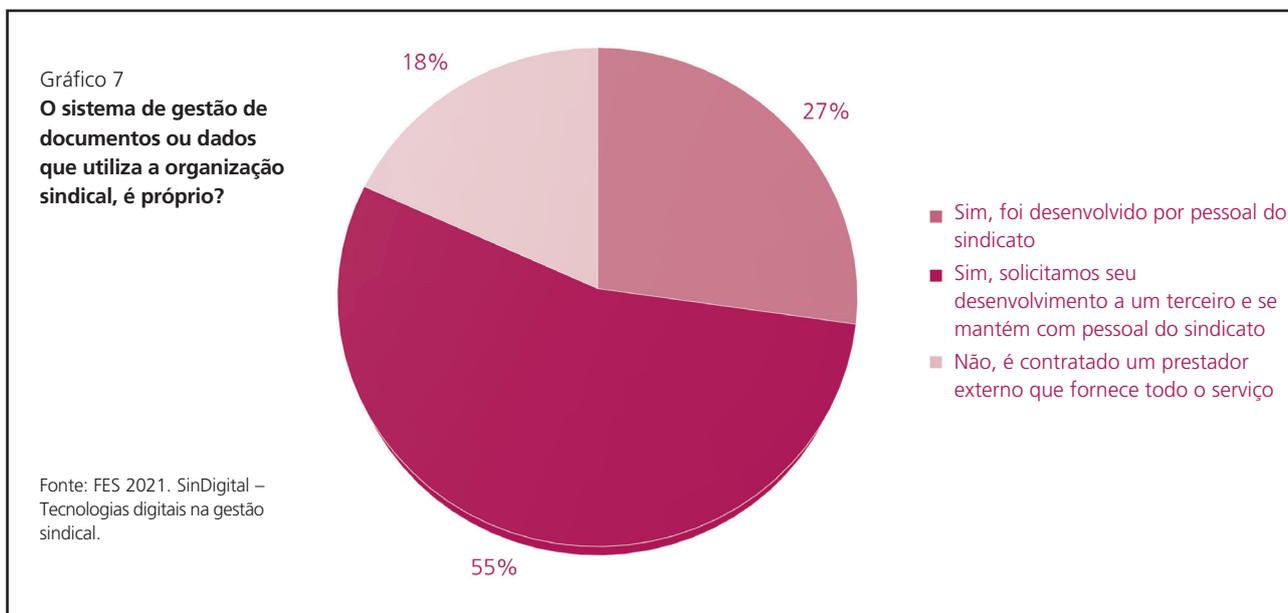
Do total das organizações pesquisadas, 73% utiliza algum sistema de gestão de documentos ou dados. Fica a incógnita acerca do fato de se é dado ou não um efetivo tratamento e utilização dos dados para a gestão das organizações e formulação de políticas pertinentes.



Os Gráficos 6 e 7 mostram como desse 73% que emprega sistemas de gestão, mais da metade demandou o desenvolvimento de dito sistema a um terceiro, sendo a manutenção efetuada pelo pessoal do sindicato.

27% desenvolveu um sistema de gestão com pessoal do próprio sindicato e 18% contratou um externo como provedor do serviço. Este cenário nos permite afirmar que, na atualidade, os aspectos informáticos das organizações sindicais são abordados a partir de uma pluralidade de enfoques e meios técnicos.

A despeito da heterogeneidade em termos de estratégias e soluções digitais disponíveis para abordar a situação, as respostas coletadas demonstram o tratamento diferencial da problemática por parte das organizações sindicais.

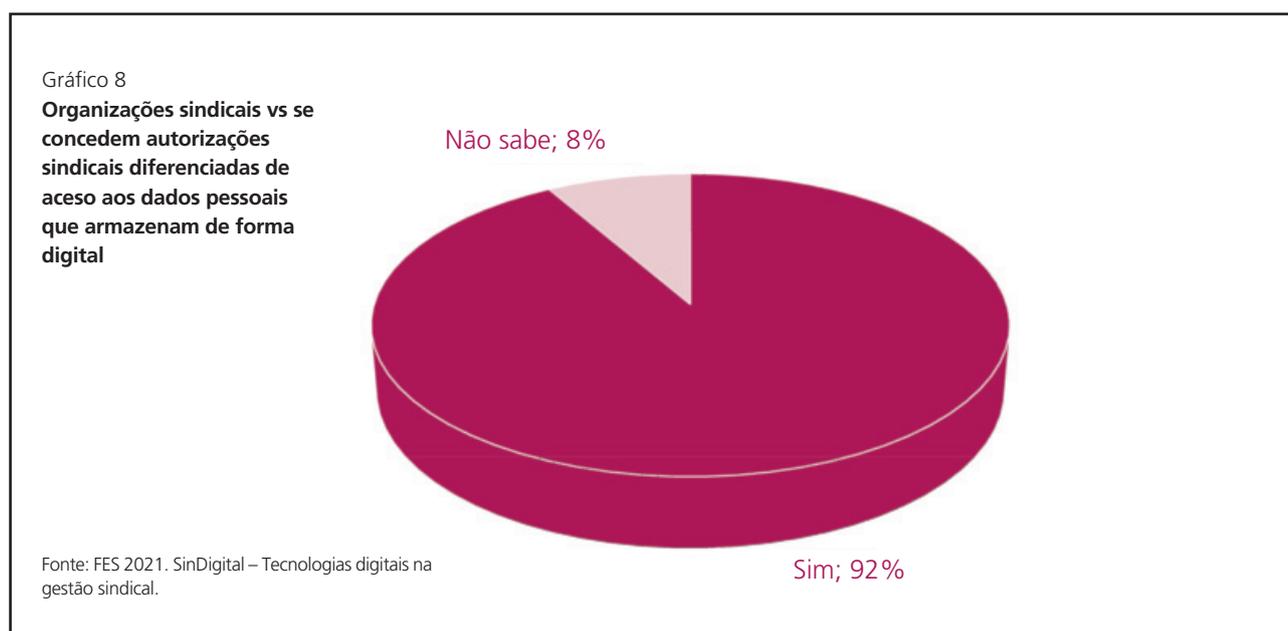


Somente 18% delega completamente a solução tecnológica de gestão de dados a um externo que provê o serviço em sua totalidade; 55% tem pessoal formado para a manutenção da solução e 27% usa uma solução completamente própria.

A evolução desta métrica permite estabelecer um índice de “domínio tecnológico interno” para os sindicatos. Este indicador apresenta valores respeitáveis, já que 83% dos sindicatos recenseados têm algum tipo de engenharia sobre sua plataforma digital e, portanto, sobre a custódia dos dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras sob sua órbita.

As permissões diferenciais garantem granularidade no acesso aos dados

É inegável que coletar os dados pessoais dos filiados e das filiadas, inclusive os catalogados como sensíveis, é inerente ao funcionamento da organização sindical. Porém, também é evidente que isso impõe certas responsabilidades à organização, em especial o dever de segurança, relativas ao cumprimento do ordenado pelo conglomerado de leis que os protegem e que será detalhado a seguir. Como se observa no Gráfico 8, não se trata de um tema alheio à maioria das organizações sindicais.



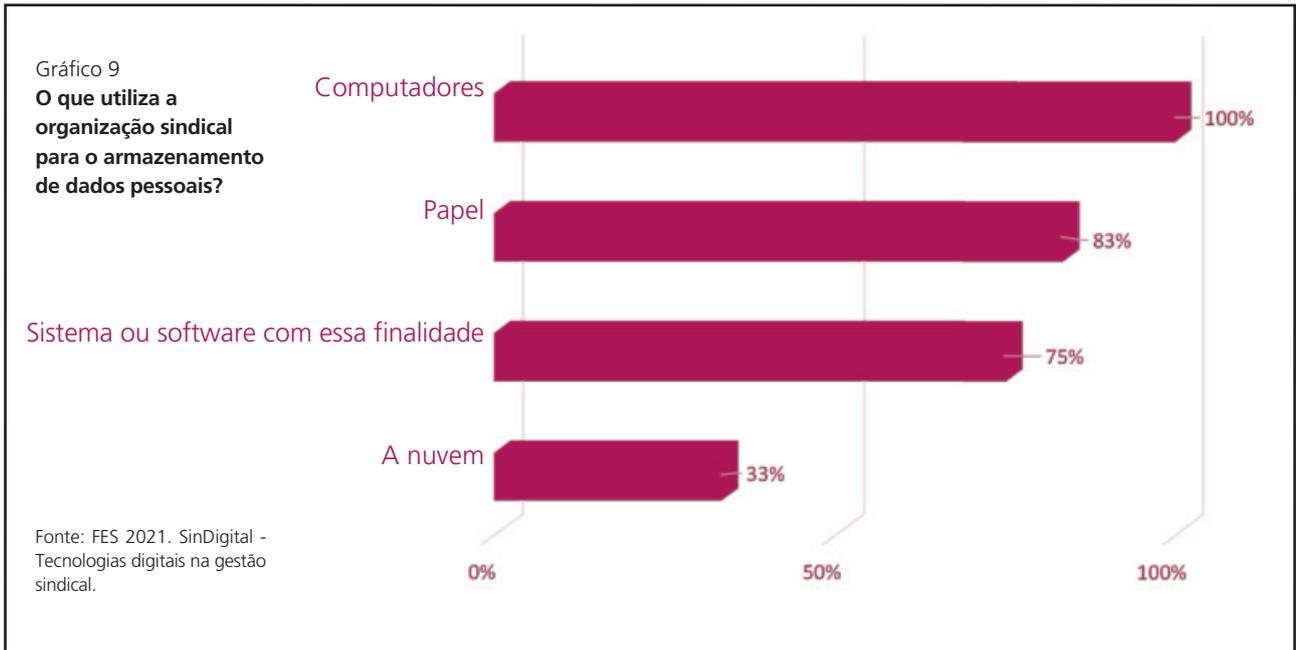
É por isso que não deve existir discricionariedade no que se refere a: **quem** acessa esses dados; o **porquê** de dito acesso; se é possível ou não garantir a **individualização** de quem o faz e por que motivos.

Proteger de maneira completa e eficaz os dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras e, portanto, sua intimidade, é tarefa que se cumpre não só com sistemas informáticos seguros e sua correta manutenção, mas também garantindo que o acesso a dita informação seja justificado e restrito, de acordo com as necessidades de gestão da organização sindical e o tratamento específico de ditos dados, segundo as tarefas estritamente necessárias.

Para ilustrar, formulamos que qualquer organização sindical pode sofrer uma situação de intrusão digital: um atacante que suplanta a identidade de um usuário legítimo e assim chega a todos os dados aos quais esse usuário tem acesso na organização. O mesmo pode ocorrer em empresas e entes governamentais.

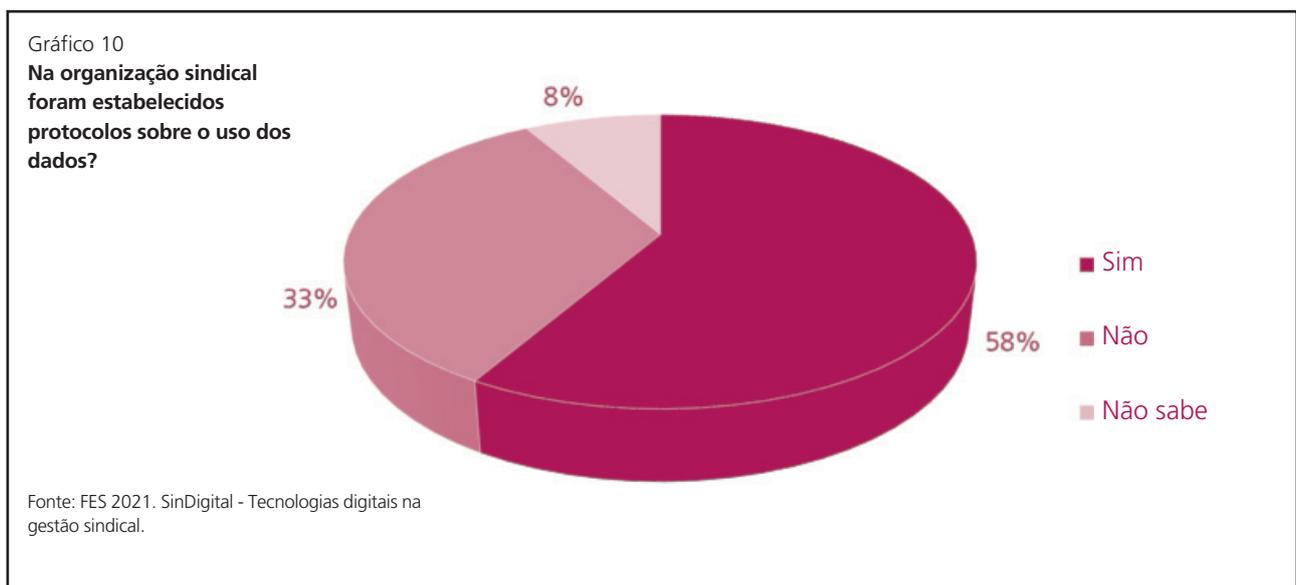
A segurança pode ser entediante: senhas longas, autenticação de segundo fator, VPN são algumas medidas de mitigação clássicas para usuários mais expostos.

A separação de acesso a dados, entretanto, permite a granularidade dos mecanismos: os usuários mais expostos devem contar com mais medidas de validação. Assim, o controle de acesso granularizado garantirá a usabilidade dos dados de uma maneira segura.



Do Gráfico 9 surge claramente que as organizações sindicais armazenam os dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras em computadores ou distintos sistemas informáticos. De cada uma das opções que figuravam como reposta, surge para a organização sindical uma responsabilidade. Por exemplo, o dever de manter os computadores ou sistemas informáticos atualizados e com as medidas de segurança pertinentes e os agentes com acessos aos dados individualizados nos casos em que ditos computadores e sistemas de segurança são próprios e estão sob sua responsabilidade.

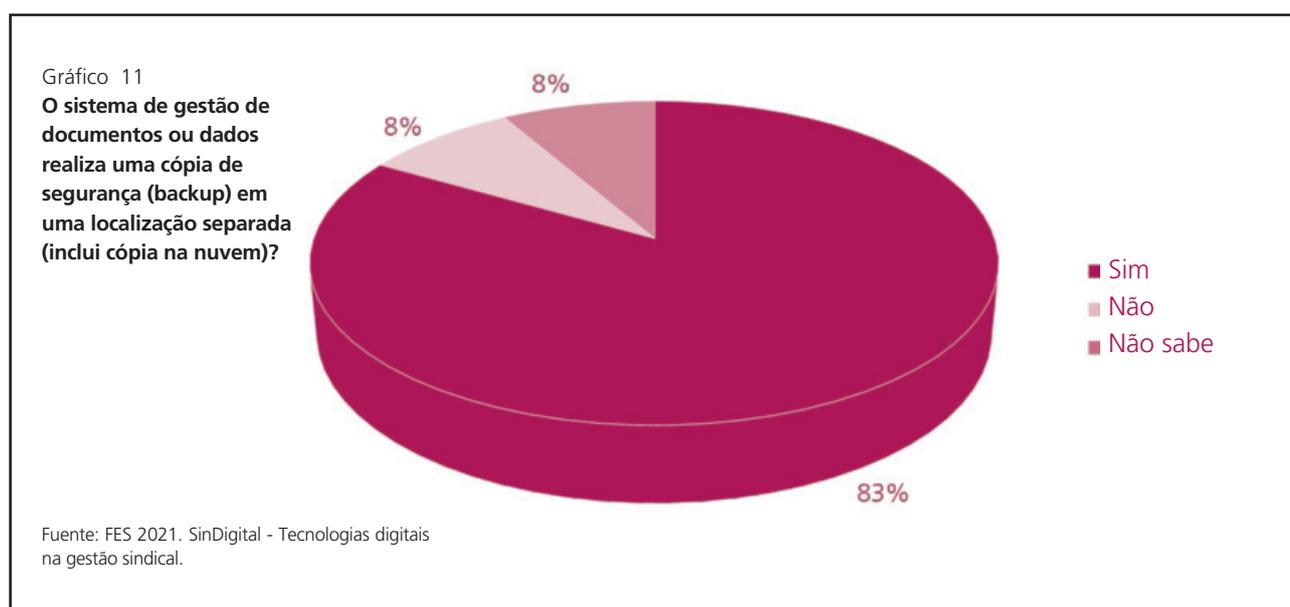
Nos casos em que as organizações sindicais optaram por uma completa terceirização, podemos assumir que alojam a informação em algum tipo de “nuvem”. Seria prudente/recomendável, então, conhecer quais são as medidas de segurança de seu provedor: para o armazenamento, para o acesso à informação, respaldo em casos de ataques ou vazamentos, lugar de alojamento e custódia concretos.



Segundo o Gráfico 10, 58% das organizações sindicais pesquisadas têm protocolos acerca do uso dos dados que armazenam, 38% não possuem protocolo e 8% nem sequer sabe da existência de protocolos nesse sentido.

Embora seja alvissareiro saber que mais da metade das organizações sindicais entendem que o tratamento dos dados que armazenam requerem um protocolo adequado para serem usados, o escopo da pesquisa realizada não nos permite saber se ditos protocolos são suficientes, de acordo com o volume de dados armazenados, e se são eficientes para sua qualidade de dados sensíveis. Na atualidade temos bons resultados nesse sentido, mas não o suficiente para a complexidade que apresenta a digitalização nas relações trabalhistas.

Quanto ao resto das pesquisadas, é importante as organizações sindicais realizem capacitação, investimento tecnológico e promoção para garantir a proteção dos dados pessoais, cumprindo com seu duplo papel: o de controle dos empregadores e o de segurança sobre aqueles dados que a própria organização sindical armazena.



O Gráfico 11 visualiza que quase a totalidade das organizações sindicais faz uma cópia de segurança dos dados que armazena. A política de respaldos garante a possibilidade de recuperação perante um incidente, seja este lógico (software), seja físico. Por isso é importante salvar os dados em outros ambientes.

As formas tecnológicas de executar os respaldos são variadas. Pelas características da pesquisa efetuada não se conta com a especificação em relação à maneira como são feitos ditos respaldos de segurança, motivo pelo qual será abordada a maneira mais utilizada de realizá-los, tão comum quanto problemática: a nuvem.

A opção de computação distribuída sob responsabilidade de terceiros, mais conhecida como “nuvem”, é atraente por sua facilidade, preço de entrada e flexibilidade. No entanto, tudo o que se encontra na internet está exposto a um maior risco. O controle que temos sobre um disco físico sempre será maior que o que pode haver na nuvem. Ditas nuvens de armazenamento não são alheias a vulnerabilidades em seus sistemas, falhas em seus servidores e ataques concretos.

Por último, e nem por isso menos relevante, essa modalidade coloca os dados nas mãos de terceiros. Fica a incógnita acerca de se as organizações sindicais, na hora de utilizar os dados, sabem onde será alojada a informação, que uso lhe será dado, se será utilizada com algum propósito alheio ao de armazenamento, medidas de segurança, durante quanto tempo após o fim do contrato de serviços esses dados serão conservados, etc. dependendo da

criptografia empregada (a priori, nenhuma), isso pode constituir uma violação tanto da Lei de Proteção de Dados Pessoais quanto de garantias constitucionais básicas. Com base nisso sugere-se que, além de usar o armazenamento na nuvem, a cópia de segurança seja feita em um disco físico sob custódia da organização sindical.

4.2 ESTADO ATUAL DAS CAPACIDADES DE GESTÃO E PREVENÇÃO EM MATÉRIA INFORMÁTICA

Dos gráficos elaborados, baseados na informação coletada, podemos determinar que 71% dos dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras, coletados no momento de sua filiação, são digitalizados. A metade desses são tratados por uma área específica de IT e 50% das organizações pesquisadas contam com um responsável de Segurança Informática. 61% do total das organizações que recebem dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras de outras organizações não realizam essa tarefa sob um protocolo suficientemente seguro na atualidade.

A realidade que surge dessas porcentagens nos obriga a colocar a atenção no seguinte ponto: as organizações sindicais, do mesmo modo que as associações religiosas e políticas, podem ter arquivos, bancos de dados ou registros que armazenem informação que, direta ou indiretamente, revele dados sensíveis de seus membros. Assim o autoriza o artigo 7 da Lei 25.326 de Proteção de Dados Pessoais. Por isso, seria prudente que contem tanto com responsáveis concretos pelas bases de dados quanto com protocolos de segurança adequados.

O advento da crise da covid-19 gerou a necessidade de tomar medidas de isolamento social, o que incrementou, como nunca antes, o trabalho remoto. Diante disso, a maioria das organizações trabalhistas, públicas e privadas, viram-se obrigadas a se apoiar nas ferramentas digitais que possuíam. Quem contava com pouca ou com nenhuma infraestrutura digital tiveram que encontrar os recursos peremptoriamente e, em consequência, a grande maioria não teve outra alternativa que recorrer às plataformas hegemônicas: Google, Microsoft e Zoom, entre outras.

Embora as pesquisas realizadas mostrem uma tendência clara rumo à informatização dos dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras, posto que todos os que dela participaram utilizam contidos em sistemas informáticos para o armazenamento de informação pessoal, somente 47,6% das e dos pesquisados reconhece que de sua ficha de filiação não surge de maneira expressa o consentimento requerido por lei²⁰.

Se fizemos ênfase nos pontos aqui expostos é porque os consideramos cruciais. Os protocolos de segurança não somente são úteis para o funcionamento interno da organização sindical mas também para sua função de controle do lado de fora da organização. Contar com um protocolo contribui para assegurar uma gestão segura da informação com a realização de cópias de respaldo.

A definição de políticas de acesso, de seus níveis de criticidade e, em consequência, dos requerimentos mínimos de autenticação e criptografia efetivamente depende de um mapeamento formal das criticidade dos dados.

Em tal sentido, 76,2% dos sindicatos pesquisados têm uma área/subárea de informática, seja ela integrada por pessoal próprio, seja contratado. Não obstante isso, 50% deles responderam que *não contam com uma pessoa designada na função de responsável pela segurança informática*. A falta de definição de dita função – de suma importância no novo contexto normativo – é uma forma de debilitar o funcionamento da organização sindical, interna e externamente. A exigência deve ser cumprida tanto interna como externamente, controlando-se as ações do empregador a fim de proteger os direitos da pessoa trabalhadora, e contemplando as implicações operativas que poderia conduzir, entre outras coisas, ao vazamento e/ou perda de informação necessária para gestões sindicais básicas e assíduas. Na frente externa, em se tratando de informação considerada sensível para

20 No processo de filiação a ficha de solicitação é preenchida com os dados da pessoa que requer o Estatuto Social. Costumam incluir a autorização expressa para a retenção da cota sindical realizada ao empregador. As filiações são inscritas em livros rubricados pelo Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridade Social e devem cumprir com os requisitos impostos por dita autoridade.

jurisprudência e legislação vigentes, esses possíveis vazamentos e/ou perdas também podem prejudicar involuntariamente as pessoas representadas.

Com relação às cópias de respaldo da informação, 75% das e dos pesquisados declararam que as fazem de maneira separada e utilizam meios de armazenamento pertencentes a terceiros. O serviço de armazenamento na “nuvem” pressupõe que uma companhia ou organizações coloca à disposição seus recursos tecnológicos para distintos clientes, entre os quais muitas vezes se encontram os sindicatos. Em tal sentido, é importante levar em consideração o fato de a infraestrutura tecnológica, nestes casos, não pertencer aos sindicatos.

Com esta análise tentamos que o ator sindical não só enuncie conhecer a normativa atual mas também que se interiorize de seus requerimentos, consequência e, sobretudo, da ampla possibilidade de, pouco a pouco, implementar práticas para que a atividade sindical se adeque à realidade digital e normativa que se impõe.

Embora as equipes técnicas estejam subdimensionadas, parecem conseguir atender às demandas tanto de segurança como de desenvolvimento de maneira satisfatória. A fim de melhorar a realidade digital dos sindicatos seria interessante que a área específica do mesmo estude e incorpore a granularidade de permissões, as garantias criptográficas desenvolvidas – tanto para dados off-line (em disco) quanto on-line (na base de dados), o alcance e garantia dessas várias permissões nas distintas facetas da matéria: lógica (isto é, no software de gestão ou base de dados) ou criptográfica (isto é, existem pessoas com senhas especiais que têm acesso exclusivo aos dados).

Por outro lado, seria interessante colocar à prova as infraestruturas sindicais, tanto em cenários de desastre de dados (medindo qualidade, integridade e tempos de recuperação) quanto em matéria de incidente de segurança (medindo os tempos de detecção e resposta em vários cenários de ataques).

4.3 LEGISLAÇÃO NACIONAL VIGENTE E JURISPRUDÊNCIA SOBRE DADOS PESSOAIS E DIREITOS DIGITAIS

Em nosso país, como ponto de partida, toda relação de trabalho está regida pela Lei de Contrato de Trabalho (LCT) e pelas respectivas convenções coletivas, que versam sobre proteções baseadas em garantias constitucionais.

Como já mencionamos, não são as únicas normas que hoje regem as relações de trabalho, sobretudo em matéria digital. A ideia deste ponto é enumerar ditas normas e desmembrar as prerrogativas e responsabilidades que delas se desprendem para as organizações sindicais.

4.3.1 LEIS NACIONAIS

Lei de Contrato de Trabalho (LCT)²¹

A atual LCT determina uma série de princípios, faculdades e limites que regem as relações de trabalho. Em um conjunto de artigos, outorga aos empregadores as faculdades de organização e direção de sua empresa, bom como os limites sobre as faculdades de tutelar esta relação assimétrica de poder entre eles (os empregadores) e as pessoas que trabalham. Dentre estas faculdades, o empregador tem o direito de dispor dos dados pessoais necessários para a execução do contrato de trabalho celebrado, mas não sem limite algum.

- **Art. 17:** proíbe todo tratamento discriminatório entre trabalhadores, entre outros, por motivos sindicais.
- **Art. 70:** estabelece que os sistemas de controle destinados à proteção dos bens do empregador devem sal-

²¹ Seu texto atualizado pode ser consultado em <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

vaguardar a dignidade do trabalhador. Este artigo, original da lei 20.744 sancionada em 1976, conta com mais de quarenta anos e, obviamente, não faz referência à atualidade digital que nos ocupa, mas é útil para destacar que os limites sobre os controles que o empregador pode exercer sobre o trabalhador e a trabalhadora sempre existiram. Na mesma linha, o art. 71 obriga o empregador a colocar em conhecimento da pessoa que trabalha quais são esses controles e qual é seu alcance.

Mais adiante veremos como a recente Lei de Teletrabalho e seu decreto regulamentar aplicam o limite com igual teor à atualidade dos teletrabalhadores.

- **Tít. II, cap. VIII, arts. s/n (3º a 5º após o 89):** impõem ao empregador a obrigação de capacitar o trabalhador perante os avanços nas formas de executar as tarefas do trabalho e perante as novas tecnologias. E reveste o ator sindical do direito a estar informado acerca de que dita capacitação seja levada a cabo de acordo com o necessário ou solicitar sua realização perante a ausência de capacitação. Isso se vê refletido na legislação que recentemente entrou em vigor.

Esclarecimento: diante da antiguidade da redação da LCT convém esclarecer que o art. 59 se refere à impressão digital, sem fazer alusão a nenhum outro procedimento.

Lei de Proteção de Dados Pessoais (LPDP)²²

Esta lei não é exclusiva do âmbito trabalhista, mas isso não exclui, em suas obrigações e direitos, as pessoas que são parte de um contrato de trabalho. Ao contrário, somam-se às específicas da matéria, para proporcionar maior proteção ao trabalhador e à trabalhadora.

- **Art. 2º:** este artigo plasma as definições assumidas pela lei. Dado pessoal é toda aquela informação de qualquer tipo referida a uma pessoa determinada ou determinável; dado sensível é aquele dado pessoal que revela, entre outros, filiação sindical.
- **Art. 3º:** ao referir-se às bases de dados que forem confeccionadas, incluindo as que elabora os empregadores, determina que a licitude destas se baseará no fato de estarem corretamente inscritas (trâmite que deve ser realizado ante a Agência de Acesso à Informação Pública – Registro Nacional de Base de Dados).
- **Art. 5º:** o consentimento talvez seja um dos pontos fundamentais na hora de poder criar uma base de dados lícita. Para confeccioná-la, quem for responsável de coletar os dados deve contar com o consentimento expresso, livre e informado de seu titular.

Embora este artigo em seu inc. 2, d) exima desta obrigação os dados precisos para executar uma relação contratual, não os transcende. O sindicato recebe dados relacionados com o processo contratual de filiação sindical. Qualquer outro dado que não seja necessário para o desenvolvimento ou cumprimento dessa relação ou que não seja tratado exclusivamente para esses fins deverá contar com consentimento expresso, livre e informado de seu titular.

- **Art. 7º:** quando se refere especificamente aos dados sensíveis, a normativa estabelece que ninguém pode ser obrigado a proporcioná-los; quem os proporcionou pode revogar seu consentimento; sua coleta e tratamento só podem estar fundados na lei e de maneira anonimizada. Fica proibida a formação de arquivos sobre os dados qualificados como sensíveis.

²² Lei 25.326. Proteção dos Dados Pessoais, sanc. 4/10/2000; promul. parcialmente em 30/10/2000; disponível em <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/norma.htm>

No ponto 3, livra dessa proibição, entre outros, as organizações sindicais, políticas e religiosas. Precisamente a faculdade de contar com arquivos de dados sensíveis implica a responsabilidade de sua utilização e resguardo perante terceiros.

O direito constitucional à intimidade também deve ser observado, entendendo-se que é o pivô do conglomerado de normas que protegem os dados pessoais das trabalhadoras e dos trabalhadores, como tais. São nada mais e nada menos que as garantias constitucionais que nos amparam em qualquer dimensão de nossa vida cívica, protegendo tanto nossa esfera trabalhista quanto nossa esfera mais privada.

Para além das normas mencionadas, muitas outras estabelecem regras sobre os dados pessoais e seu tratamento: o responsável pelo arquivo – base de dados – deve proporcionar as medidas técnicas e organizativas de segurança e confidencialidade necessárias; aqueles que intervirem em seu tratamento estão obrigados ao segredo profissional; os arquivos devem ser registrados segundo trâmite legal, com os dados requeridos na LPDP sobre as pessoas que eles tenham acesso; a transferência internacional de dados deve ser realizada quando foram garantidos os mesmos níveis de proteção adequados, etc.

Lei de Teletrabalho

A partir de 1º de abril de 2021 entrou em vigor a lei 27.555, que regula a modalidade de teletrabalho na Argentina. Seu conjunto de artigos foi incorporado ao Capítulo VI da LCT.

Sobre o tema que nos ocupa, indica, em seu art. 4º, que toda plataforma e/ou software usado mediante o qual trabalhe o teletrabalhador ou a teletrabalhadora, deverá poder se acoplar à jornada de trabalho estabelecida. O que se tenta evitar é a invasão da intimidade do trabalhador ou da trabalhadora e proteger o direito à desconexão digital.

A fim de proteger o direito à sua intimidade e ao devido descanso, em seu art. 5º proíbe-se contatar por qualquer meio – inclusive tecnológico – o trabalhador ou trabalhadora fora de sua jornada de trabalho.

O empregador estar obrigado a fornecer os elementos técnicos de trabalho, bem como assumir os custos destes e compensar qualquer gasto pessoal do trabalhador ou trabalhadora.

Também, como indica o repertório da OIT²³, faz menção ao fato de os teletrabalhadores e teletrabalhadoras gozarem dos mesmos direitos coletivos e da mesma representação sindical que goza a atividade para a qual presta serviços.

Um dos pontos que mais nos importa da presente lei se encontra em seu art. 15, que estabelece que os sistemas de controle destinados a proteger os bens e a informação do trabalhador e da trabalhadora, sob nenhum ponto de vista podem invadir sua intimidade nem a privacidade de seu domicílio, tudo isso sob a participação sindical adequada para seu cumprimento. Na mesma linha situamos a redação de seus arts. 17 e 18.

Decreto regulamentar: é importante ressaltar que no decreto regulamentar de dita lei, em seus arts. 15 e 18, outorga-se um papel ativo e fundamental às organizações sindicais. No que tange ao estabelecimento de controle e vigilância dos bens que o empregador outorgue ao teletrabalhador ou teletrabalhadora, o decreto faculta o ator sindical a ocupar o lugar de responsável pelo controle do direito à intimidade daqueles que trabalham. Ordenando auditorias conjuntas – legais e técnicas – sobre ditos sistemas, antes de serem colocados em funcionamento, garantindo a confidencialidade dos processos e dados.

²³ Repertório de Recomendações Práticas para a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores – OIT. Disponível em <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/baf1d6fb74f868801af5c2f74a021c68.pdf>

4.3.2 REFERÊNCIAS INTERNACIONAIS DESTACADAS

Repertório de Recomendações Práticas para a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores - OIT²⁴

Este repertório de recomendações outorga, desde 1997, recomendações diretivas para uma sã forma de coletar e tratar os dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras no momento de celebrar um contrato de trabalho, potencial ou concreto, no setor público ou privado.

De uma maneira sucinta, mencionamos algumas das recomendações mais relevantes: dentro dos que se considera “tratamento” inclui-se toda maneira de utilização dos dados pessoais de um trabalhador ou uma trabalhadora; por sua vez, na categoria de “trabalhador/a” inclui quem se postula, quem está em atividade e ex-trabalhadores e ex-trabalhadoras.

Uma vez mais deixa-se claro aqui que os dados suscetíveis de serem tratados pelos empregadores são aqueles pertinentes à relação trabalhista. Repetem-se várias recomendações já citadas em nossa legislação. Por isso ressaltamos as que nos parecem medulares: o repertório sustenta que os dados em sistemas informáticos ou automatizados em nenhum momento podem servir para controlar o comportamento dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Por sua vez, sustenta que em nenhuma circunstância os dados coletados por meios de vigilância eletrônica deveria ser os únicos meios de avaliação profissional de um trabalhador ou uma trabalhadora; as medidas de vigilância devem ser-lhes informadas antes de serem colocadas em funcionamento e dever estar de acordo com a legislação vigente.

Quem coletar dados pessoais deverá dar garantia de segurança suficiente a respeito de seu armazenamento, tratamento e acesso àqueles que trabalham.

Consentimento: já havíamos mencionado anteriormente, mas o repertório lança mais luz sobre este conceito: para solicitar dados pessoais ao trabalhador ou à trabalhadora – aqueles que vão além dos necessários para o contrato de trabalho –, é necessário que o empregador: solicite o consentimento do trabalhador/trabalhadora, explique-lhe em uma linguagem clara o alcance que possui dito dado; assegure-se que o trabalhador ou a trabalhadora compreendeu este extremo; informe-lhe que pode se negar a dar o consentimento sem ter que oferecer explicações por isso e pode revogar o consentimento quando bem desejar, também sem dar explicação.

Com igual grau de importância faz referência àqueles que representam às trabalhadoras e aos trabalhadores, deixando claro que também devem ser informados e consultados acerca dos dados armazenados e dos meios de controle e vigilância eletrônica aos quais são submetidos.

Recomendamos sua leitura²⁵, por seu valioso conteúdo e ágil vocabulário. Embora este instrumento não seja vinculante – não tem força de lei na Argentina –, todo documento da OIT é observado na nação e em mais de uma oportunidade utilizado como fundamento para legislação hoje vigente ou jurisprudência na matéria.

4.3.3 JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

As diretrizes da legislação vigente encontram recepção nas decisões tomadas pela Câmara Nacional de Apelações do Trabalho, fazendo efetiva a tutela judicial sobre a gestão dos dados dos trabalhadores e das trabalhadoras, tanto no setor público como no privado. Isso se reflete concretamente na sentença “Pavolotzki”²⁶, que ordena –

²⁴ Disponível em <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/baf1d6fb74f868801af5c2f74a021c68.pdf>

²⁵ Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf

²⁶ C. Nac. Trab., Sala IX, 10/7/2015, “Pavolotzki, Claudio e outros. V. Fischer Argentina SA”, disponível em <https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Pavolotzki%20Claudio%20y%20otros%20c.%20Fischer%20Argentina%20SA.pdf>

fundando-se nos artigos concordantes da LCT e da LPDP – uma empresa privada a desinstalar um sistema de controle e vigilância sob o qual submetia os trabalhadores (viajantes de comércio), já que invadia a intimidade destes, não oferecia melhoras concretas à atividade em si e supera as faculdades de organização e direção que a LCT outorga, sem nenhuma justificativa. **Reiterando a importância da justaposição normativa, é crucial mencionar como os fundamentos da sentença também se apoiam no Relatório de Recomendações Práticas para a Proteção dos Dados Pessoais dos Trabalhadores, da OIT.**

Na mesma ordem de ideias, na sentença “UTE”²⁷ ordena-se ao Governo da Cidade de Buenos Aires a garantir que o sistema informático utilizado para a inscrição dos e das docentes não solicitasse informação com sua intimidade como condição para seu acesso. A normativa invocada para ditar a medida provém, principalmente, dos arts. 141, 148 e 150 do Código Civil e 2 da LPDP. Os fundamentos consideram que a atuação estatal estava vulnerando os direitos fundamentais das e dos docentes da Cidade, já que, condicionando a inscrição dessa forma, tinha acesso, fora de todo parâmetro legal, a dados e informação de ordem pessoal e privada. Permiti-lo teria significado uma invasão da intimidade do trabalhador ou da trabalhadora, violando garantias constitucionais.

Esta realidade que outorga ao ator sindical um papel crucial no que se refere à proteção da privacidade e intimidade dos trabalhadores e das trabalhadoras pode nos fazer pensar na obrigação específica determinada pela lei para com o sindicato, visando à proteção dos dados coletados pelo empregador.

Em igual sintonia, na sentença “Instituto PATRIA”, da Sala L da Câmara Cível²⁸ — perante a intimação ao Instituto PATRIA por parte da Corregedoria Geral de Justiça a apresentar seu livro de registros de associados sob admoestação de aplicar as sanções correspondentes – a autora manifesta sua impossibilidade de remeter a cópia do livre de associados em virtude de dois argumentos principais: por um lado, que contém dados sensíveis que revelam a orientação política das associadas e dos associados e, por outro, que a instituição não conta com o consentimento do afiliado ou da afiliada para divulgar ditos dados. A sala revogou a resolução da IGJ (Corregedoria Geral de Justiça), evitando que o Instituto PATRIA tivesse que remeter a lista. A normativa invocada provém, principalmente, da LPDP e de seu decreto regulamentar, bem como da Constituição Nacional.

Os argumentos apresentados pelo tribunal se apoiam no fato de a normativa proibir a coleta de dados sensíveis e estabelecer o princípio geral de que ninguém pode ser obrigado a proporcioná-los. Este tipo de informação poderia ser cedida unicamente nos casos em que se conte com o consentimento expresso do ou da titular do dado e exista um interesse legítimo entre o cedente e o cessionário. O não cumprimento destas condições, isto é, a falta de consentimento e interesse legítimo, torna solidariamente responsáveis aqueles que cedem e aqueles que recebem este tipo de dados pessoais.

Além disso, o tribunal menciona que o Instituto tem uma clara identificação política, o que revelará a ideologia do filiado ou da filiada, lesando direitos constitucionais e aqueles estabelecidos em tratados internacionais.

4.4 POR ONDE COMEÇAR? OS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E RESGUARDO NO ÂMBITO SINDICAL

Em primeiro lugar, é necessário que o ator sindical tome consciência de que esta perspectiva digital a partir da qual é necessário observar a atividade sindical é imprescindível e deve ser implementada com premura; em segundo lugar, que no momento de fazer um espaço fático neste novo eixo (o digital) dentro das práticas sindicais, este se estruture sobre os pilares de **inovação tecnológica** e **capacitação**; em terceiro lugar, é fundamental que conheça

²⁷ Foro Cont.-Adm. Trib. CABA, Juzg. N° 6, Secr. 12, 9/8/2016, “López, Eduardo Marcelo (UTE) v. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/amparo”, disponível em <https://cpdp.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/sites/4/2017/10/Amparo-UTE-Gallardo-9-Agosto-2016.pdf>

²⁸ Câm. Civ., Sala I, 24/5/2018, “Instituto Patria Pensamiento Acción y Trabajo para la Inclusión Americana Asociación Civil v. I.G.J.”, disponível em <https://cpdp.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/sites/4/2017/10/Fallo-Instituto-Patria.pdf>

a normativa vigente sobre os dados pessoais das trabalhadoras e dos trabalhadores, seu escopo e aplicações; e, quarto, que a ponha em prática com o mesmo rigor e premura.

No que se refere à gestão interna dos dados pessoais das trabalhadoras e dos trabalhadores – inclusive os sensíveis –, parece oportuno enumerar algumas recomendações, a modo ilustrativo, para avançar nesse processo; tais são:

- incluir a solicitação de consentimento, expresso e informado, no momento de coletar os dados das trabalhadoras e dos trabalhadores, desde o início da filiação, quando se solicita informação que exceda a necessária para tal procedimento;
- destinar recursos humanos e econômicos para que os agentes do sindicato, devidamente capacitados, sejam os responsáveis concretos pelas bases de dados criadas;
- interiorizar-se a partir de uma perspectiva legal e técnica dos termos e condições de qualquer terceiro contratado como suporte técnico de ditas bases de dados;
- estabelecer, no âmbito de cada sindicato, as e os agentes com acesso à informação, bem como limites claros sobre sua utilização e tratamento;
- criar protocolos de segurança e, se suma importância,
- capacitar o ator sindical e seus agentes para que, nas instâncias de negociação coletiva, possam se valer de todos os direitos vigentes para solicitar e utilizar os termos de proteção adequados para tratar os dados pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras.

As organizações sindicais se encontram diante de um **desafio que gera o advento de uma nova etapa tecnológica que combina a área produtiva e o controle e vigilância. Advento que produz uma transformação permanente e dinâmica** tanto nos espaços de trabalho como no interior de suas próprias instituições. Isso pressupõe a necessidade de **mudanças para as organizações e suas estruturas**, com o objetivo de garantir seu funcionamento e, portanto, sua existência em um mundo digital e em constante reciclagem tecnológica e organizacional.

É importante refletir, então, acerca das **potencialidades e limitações** das políticas levadas a cabo pelos sindicatos. Perante o avanço das novas tecnologias é necessário acompanhar essas mudanças com **ações estratégicas e preventivas** relacionadas com as transformações e novos requerimentos a serem desenvolvidos pelas organizações.

Algumas estratégias para a mudança tecnológica indicam que os sindicatos também atravessam um processo de transformação para lutar pelo desenvolvimento de novos direitos no novo espaço digital, embora não seja um comportamento generalizado. No imediato, a tecnologia em sua versão de integração de dispositivos atua na organização do trabalho e também no controle e vigilância.

A pandemia permitiu que as organizações sindicais compreendam que as inovações, tecnológicas e legais, geram mudanças que também pode ser geridas – e inclusive lideradas – pelo setor trabalhista.

No mesmo sentido, a pandemia também provocou a aproximação dos atores sindicais para o enfrentamento de inéditos desafios. Essa mesma sinergia poderia se projetar em relação à mudança tecnológica em relação à negociação coletiva, que é o cenário criativo e solidário para defender a dignidade do trabalho em uma economia que produz desafios de maneira constante.

Essa realidade constitui um ponto de inflexão para o desenho da política sindical. Tais transformações estão longe de limitar seus efeitos em relação à reconfiguração e ressignificação dos territórios designados ao trabalho; seus métodos de vigilância e controle pressupõem também a necessidade de repensar as estratégias e desenhos de nossas organizações sindicais. Nesse sentido, para além das previsíveis consequências das mudanças para as diversas organizações sindicais, as particularidades características desse processo tecnológico requerem – necessariamente – a reflexão e o debate das conduções a fim de determinar as diferentes significações políticas entre as múltiplas estratégias disponíveis.

Caso contrário, correr-se-ia o risco de, em nome da eficiência e do inevitável, aquietar debates urgentes para a definição do papel sindical no que resta do século XXI. Com essa perspectiva em mente, robustecer o debate ao redor das possibilidades e limitações implícitas nas políticas de gestão tecnológica implementadas pelos sindicatos é uma condição necessária para orientar a ação. Somente assim será possível dotar as organizações da capacidade de definir ações estratégicas e preventivas destinadas a alcançar uma adequada datificação de seus processos, ao mesmo tempo que se possa restaurar os ativos informáticos comprometidos em tais modelos de gestão.

Diante da conjuntura formulada, vários foram os sindicatos que se acharam perante a necessidade de gerir novos desafios tais como a possibilidade de levar a cabo filiações de modo digital, a realização de assembleias de modo telemático ou, inclusive, a realização de medidas de força de caráter digital. Essas experiências revelaram a forte relevância de contar com políticas de gestão tecnológica no interior das organizações.

Tal realidade permitiu, também, que os atores sindicais se aproximassem consideravelmente das problemáticas e desafios existentes nos espaços de trabalho, isto é, as problemáticas e riscos derivados da tecnificação de certos processos para a privacidade e controle daqueles que delas participam.

O mundo sindical está alerta, analisando as novas formas de trabalhar com suporte digital, como é o trabalho mediante plataformas, teletrabalho, *smart work* e os problemas que a digitalizações impõe em termos de controle, de privacidade e dos novos riscos do trabalho, que requerem regulamentação.

A aceleração da inovação tecnológica e sua incidência no trabalho não é paralela ao tempos da normativa, que costumava ser aplicado com posterioridade à consumação de condutas impróprias para a intimidade das trabalhadoras e dos trabalhadores. O fato de o cenário e as condições de trabalho se modificarem constantemente exige uma reformulação das estratégias sindicais tradicionais.

Em termos da nova normativa, é necessário estarmos cientes de que todas elas conformam a trama sob a qual devem ser geridos e tratados os dados pessoais das trabalhadoras e dos trabalhadores, com o fim último de garantir o cumprimento de suas garantias fundamentais, tanto em sua qualidade de tal – como os contidos no art. Bis da Constituição Nacional –, quanto em termos do devido resguardo de sua intimidade – garantido por seu art. 19 –.

Para cumprir com esta justa composição de direitos, na qual a trabalhadora e o trabalhador devem ter seus direitos cidadãos e trabalhistas protegidos, é necessário que os empregadores e a organização sindical assumam um papel ativo. **Para isso, o mais importante é estarem cientes de que hoje já não é suficiente cumprir com o disposto na LCT e nas Convenções Coletivas pertinentes. Proteger os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores requer um compromisso maior: o cumprimento deste conglomerado de normas de forma simultânea.**

Essa situação, que provavelmente se visualize mais claramente e se amplie em um futuro próximo, obriga o ator sindical a promover e construir uma realidade conseqüente não somente em relação a realidade digital mas também aos argumentos legais e técnicos vigentes. É necessário criar ou fortalecer as áreas de segurança dos dados bem como implementar acesso limitado a ditos dados (ACL, por suas siglas em inglês) e políticas de respaldo dos dados. O desafio é impostergável se o que queremos é alcançar uma proteção normativa integral e atualizada em matéria dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores e também das filiadas e filiados.

5

REFLEXÕES SOBRE O IMPACTO DA DIGITALIZAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

As organizações sindicais se encontram diante do **desafio que gera o advento de uma nova etapa tecnológica integrada na área produtiva e também no que se refere ao controle e à vigilância. Isso vai produzindo uma transformação permanente e dinâmica tanto** nos espaços de trabalho quanto no interior de suas próprias instituições. Tudo isso pressupõe a necessidade de **mudanças das organizações e de suas estruturas**, com o objetivo de garantir seu funcionamento no mundo digital e em constante reciclagem tecnológica e organizacional. Um dirigente entrevistado comenta: “as novas tecnologias e elementos comunicacionais já estão aqui e temos o desafio de trabalharmos em uma transição justa sermos cada vez melhores trabalhadores; as prioridades sempre têm que ser: a higiene e a saúde no âmbito do trabalho, a manutenção dos postos de trabalho, as condições salariais e suas complementares, e a capacitação constante”.

- I. Portanto, é importante refletir acerca das **potencialidade e limitações** que possuem as políticas sustentadas pelos sindicatos. Perante o avanço das novas tecnologias e os processos de digitalização é necessário acompanhar ditas mudanças com **ações estratégicas e preventivas**, que antecipe as transformações e indique novos requerimentos a serem desenvolvidos pelas organizações.
- II. Algumas estratégias sindicais orientadas à mudança tecnológica indicam que os sindicatos também atravessam um processo de transformação para lutar pelo desenvolvimento de novos direitos no espaço digital, mesmo que isso não se visualize como um comportamento generalizado. A pandemia permitiu que as organizações sindicais compreendam que as inovações tecnológicas geram mudanças que também podem ser geridas – e inclusive lideradas – pelo setor do trabalho.
- III. A pandemia provocou a aproximação dos atores sindicais (empresas e sindicatos) para o enfrentamento em conjunto de desafios inéditos. Essa mesma sinergia poderia se projetar em relação à mudança tecnológica a partir da negociação coletiva que é o cenário criativo e solidário para defender a dignidade do trabalho em uma economia que gera desafios de maneira constante.
- IV. O mundo sindical está em estado de alerta, analisando as novas formas de trabalhar com suporte digital, como o trabalho mediante plataformas, o teletrabalho, o smart work e os problemas que a digitalização coloca em termos de controles, a privacidade e os novos riscos do trabalho que requerem regulação.
- V. Como qualquer outro fenômeno global, demanda atenção e regulação por parte do Governo para estabelecer os princípios básicos e irrenunciáveis e depois sua adaptação pelos atores sociais em cada setor de atividade, mediante a negociação coletiva, com a qual “serão construídas” as conquistas trabalhistas em sua dimensão digital.

- VI. **Em termos da nova normativa, deve-se recordar que** a LCT, a LPDP, a disposição da Direção Nacional de Proteção de Dados Pessoais (DNPDP) 10/2015 e, desde 30 de julho de 2020, a Lei de Teletrabalho, conformam a estrutura normativa sob a qual devem ser geridos e tratados os dados pessoais das trabalhadoras e dos trabalhadores, com o fim de garantir o cumprimento de suas garantias fundamentais – contidos no art. 14 bis da Constituição –, e a devida proteção de sua intimidade – garantido em seu art. 19 –.
- VII. Para cumprir com essa justa composição de direitos, na qual toda pessoa deve estar protegida em sua condição de cidadã e de trabalhadora, é necessário que os empregadores e a organização sindical assumam um papel ativo.

Em síntese, o sindicalismo argentino enfrenta desafios duros, que se somam aos clássicos e tradicionais de defesa do emprego e dos salários. É necessário adaptar-se às novas etapas tecnológicas e a sua velocidade de instalação, bem como aos novos modelos de produção e de acumulação do capital.

Somente uma estratégia de mudança, de inovação da proposta sindical, poderá sustentar um sindicalismo forte, competente perante as negociações sindicais e adequadamente inserido em um mundo cambiante, com o único fim de sustentar a alta ingerência em seu papel primário: a proteção dos direitos do trabalhador e da trabalhadora.

N.T.: As “obras sociales” são agentes do Seguro de Saúde financiadas mediante a contribuição obrigatória de trabalhadores e empregadores e visam a administrar as prestações relacionadas à saúde e serviços sociais aos usuários.

AUTORES

Marta Novick é socióloga (UBA) com pós-graduação na Universidade de Paris VII e estudos na Universidade de Bolonha. Especialista em temas trabalhistas, mudança tecnológica e inovação. Pesquisadora do CONICET, do Centro de Inovação dos Trabalhadores (CITRA) dependente do CONICET e da Universidade Metropolitana de Educação e Trabalho (UMET). Professora Consultora (UBA).

María Josefina Estrella é advogada (UBA). Professora universitária (USAL). Assessora de organizações sindicais.

Tomás Pomar é advogado especialista em Direito Informático. Docente de Direito Constitucional e Justiça Digital (UBA). Integrante do Observatório de Direito Informático Argentino.

Diana Munilla é socióloga (UBA). Especialista em Demografia Social (Universidade Nacional de Luján). Profissional especializada em produção de estatísticas primárias no Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridad Social da Nação.

Eliana Andrade é consultora legal em Direito Trabalhista. Integrante do Observatório de Direito Informático Argentino.

Lucila Ballatore Ferretti é advogada especialista em Direito Informático e Políticas Públicas e Proteção de Direitos. Integrante do Observatório de Direito Informático Argentino.

Agustín Malpede é advogado especialista em Direito Informático. Integrante do Observatório de Direito Informático Argentino.

Vanesa Núñez é dirigente sindical; integra a Secretaria Nacional da UTEDYC. Ocupa a Secretaria de Inovação e Futuro do Trabalho na CGT pela UTEDYC. É assessora sindical em temas de digitalização e novas tecnologias.

Santiago Parrilla é licenciado e professor em Sociologia (UBA). Integra o Observatório de Trabalho e Direitos Humanos da Faculdade de Ciências Sociais (UBA). Possui um Diploma Superior em Gestão e Controle de Políticas Públicas pela FLACSO. Fez estudos de pós-graduação em Métodos de Big Data para Ciências Sociais e Políticas Públicas (FLACSO).

Lucía Pieckenstain É estudante de Sociologia (UBA).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

EDITOR

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | 4º Piso (C1058AAK)
Buenos Aires – Argentina

Directora Oficina FES Argentina
Svenja Blanke

Coordinadora Proyecto Sindical Laboral
Mónica Sladogna
en-contacto@fes.org.ar

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296

www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-76-5

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

ISBN 978-987-4439-76-5



9 789874 439765

TECNOLOGIA E DIGITALIZAÇÃO: O DESAFIO SINDICAL

→ O início da pandemia nos impulsionou a desenvolver uma série de atividades de indagação e difusão sobre as transformações no mundo do trabalho. Ditas atividades abarcaram pesquisas e publicações nacionais e internacionais, o desenvolvimento da newsletter “#Conectadx”, um podcast (“Sonham os androides com trabalhadorxs elétricxs?”) e cursos sobre as inovações e seu impacto nos trabalhadores e nos setores e organizações que os representam.

→ Durante 2021 participaram dessa proposta da FES Argentina mais de 200 organizações sindicais de todo o país, de países da região, dos Estados Unidos e da Europa. Assim, durante o ano passado, consolidou-se o que hoje vemos como a base de um programa sobre o futuro do trabalho: SinDigital. A presente publicação é um dos produtos dessa experiência: o Observatório da Inovação no qual se plasma o resultado das enquetes destinadas a 27

→ organizações sindicais que representam um conjunto de mais 1.300.000 trabalhadores da Argentina. Suas contribuições e reflexões abrem o caminho que nos permitirá analisar coletivamente as estratégias mais eficientes para compreender e atuar sobre o impacto das transformações em andamento, fortalecendo as capacidades do ator sindical perante os novos riscos que deverá afrontar.

Você pode acessar mais informações (espanhol) seguindo este link:
www.fes-argentina.org