



**INDUSTRY 4.0**

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies

**INDÚSTRIA 4.0:** Envolvimento estratégico dos funcionários na transformação digital das empresas de petróleo, gás, mineração e abastecimento

# DOCUMENTO DE PUNTO DE VISTA



Co-funded by  
the European Union

## Parceria

### Requerente:

OZZGNIG Polónia - Sindicato Polonês da Indústria de Petróleo e Gás

### Parceiros:

BSW Alemanha - Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft

IPA Polónia - Instituto de Assuntos Públicos

FNSM Bulgária - UNIÃO DOS SINDICATOS INDEPENDENTES DE MINEIROS

SSRES Sérvia - Sindicato Independente dos Trabalhadores na Energética da Sérvia

FIQUIMETAL Portugal

RUZ Eslováquia - Republiková únia zamestnávateľov

SSERI Macedónia do Norte - Sindicato Independente de Energética, Mineração e Indústria da Macedónia

Federatia Nationala Mine Energie (F.N.M.E.) - Roménia

Uniunea Generala a Industriasilor Din Romania Asociatiei

Comisiones Obreras de Industria, Espanha

## Introdução

Os parceiros do projeto “Indústria 4.0: Envolvimento estratégico dos funcionários na transformação digital das empresas de petróleo, gás, mineração e abastecimento” desenvolveram um documento de posicionamento sobre as seguintes questões:

- descarbonização e transição justa
- digitalização
- diálogo social

A estrutura de cada um dos pontos acima é a seguinte: A. Identificação dos principais problemas ou desafios no setor de mineração e energia, B. Ponto de vista

## Descarbonização e transição justa

### Problemas e desafios

- A política do Acordo Verde Europeu está a ser implementada nos países da União Europeia, o que implica alcançar a neutralidade climática através da redução dos gases com efeito de estufa até 2050. Para o setor de mineração e energética, isso representa um desafio significativo, que se expressa no desligamento gradual de minas, bem como de outras instalações de processamento de energia, ou na reestruturação. Muitas vezes, isso significará mudanças estruturais para comunidades e regiões locais inteiras associadas a essas minas ou instalações de energia.
- Atualmente, os trabalhadores da União Europeia são atores na negociação de acordos para implementar a política de descarbonização. Muitas vezes, essas negociações são muito difíceis e envolvem muitas tensões, acompanhadas de incertezas sobre o futuro dos trabalhadores, suas famílias e comunidades locais.
- Encerramentos potenciais ou reestruturações significativas de instalações de mineração e energia estão associados à estagnação dos investimentos, à redução dos padrões de saúde e segurança, à suspensão ou redução da formação dos

trabalhadores e à menor disposição dos empregadores de aumentar os salários. A transformação potencial afeta a deterioração gradual das condições de trabalho.

- Os sindicatos têm dúvidas de que a política do Acordo Verde europeu não foi completamente concebida e planejada, o que por vezes leva a medidas difíceis de aceitar, por exemplo: eliminação gradual da energia nuclear em alguns países, o que na Alemanha levou à necessidade de abrir minas de carvão e usinas termelétricas a carvão, encerramento prematuro (excessivamente zeloso) de instalações energéticas (por exemplo: refinaria em Portugal) sem fornecer um pacote de proteção adequado aos trabalhadores, eliminação gradual das minas de carvão na UE com um aumento das importações de carvão de fora da UE, tentando introduzir regulamentos demasiado restritivos sobre o nível de metano nas minas, o que significaria o encerramento de quase todas as minas na Polónia num prazo muito curto e o colapso do sistema energético baseado na combustão de carvão a 70%, etc.
- O aumento dos preços da energia leva à pobreza de combustível.

### **Ponto de vista**

Os trabalhadores querem contribuir para mitigar os efeitos negativos da crise climática, vivendo em comunidades locais saudáveis e limpas, livres da poluição associada à combustão de hidrocarbonetos. Eles apoiam também o desenvolvimento de energias renováveis, o que significará a criação de novos empregos. Ao mesmo tempo, querem empregos sindicais que proporcionem condições de trabalho seguras e saudáveis e uma vida decente para as suas famílias através de salários proporcionais às suas qualificações e ao esforço que investem. Isso também se aplica a novos empregos no campo das fontes de energia renováveis.

Os parceiros sociais querem informações completas e transparência sobre a transição energética dos empregadores, governos nacionais (tesouro) e instituições da UE para garantir a previsibilidade dos seus empregos e das suas famílias. Para mudanças de natureza estrutural, o processo de transição não deve ser caótico, não planejado, parcial ou mal projetado. Também deve seguir um caminho de mudança gradual e evolutiva, não um caminho de terapia de choque. São cruciais neste contexto o diálogo social amplo e



aprofundado (discutido em outro lugar) e consultas públicas extensas com as principais partes interessadas. O processo de transição energética deve ser gerido conjuntamente pelos parceiros sociais.

Do ponto de vista dos interesses dos trabalhadores, é crucial o conteúdo dos acordos de transformação alcançados no diálogo social. Para que a transformação seja justa, ela deve ser acompanhada de políticas protetivas: formação que possibilite a transferência para outro trabalho, emprego, apoio psicológico, indenizações decentes em caso de rescisão consensual do contrato de trabalho por despedimento ou demissão coletiva. Também é importante que as políticas estaduais abordem não apenas a empregabilidade dos trabalhadores, mas também a sustentabilidade de regiões inteiras e comunidades locais que serão afetadas pela transição. Ninguém deve realmente ser deixado para se defender sozinho – como presume o Acordo Verde Europeu.

Não deve ser esquecido nem o impacto do aumento dos preços da energia nos orçamentos das famílias - também em relação à política do Acordo Verde Europeu. As políticas de proteção adequadas também devem visar grupos energéticos pobres: financiamento de construção energeticamente eficiente (termo modernização e habitação social moderna), bem como apoio para cobrir os custos de energia para aquecimento e consumo de eletricidade.

## Digitalização

### Problemas e desafios

- O desenvolvimento de novas tecnologias, que formam a chamada revolução digital e moldam a Indústria 4.0, faz parte da mudança de civilização. Isso afeta todas as esferas da vida, especialmente o trabalho. As soluções tecnológicas afetam o modo como o trabalho é organizado, qual é o seu conteúdo, também incluem a necessidade de adquirir habilidades avançadas para usar efetivamente novas ferramentas digitais. Contudo, a digitalização traz muitos benefícios e é avaliada de forma bastante positiva pela maioria dos funcionários e empregadores.
- A digitalização, no entanto, apresenta inúmeros desafios ou mesmo riscos para os trabalhadores. Isso pode levar à eliminação de empregos em linhas de produção mais

antigas, mas também está associado à criação de novos empregos que exigem habilidades avançadas para trabalhar com novas tecnologias e que são mais bem remunerados, mas que acabarão por ser menos numerosos. Com a digitalização, há um aumento na padronização das tarefas realizadas e a necessidade de seguir um padrão imposto que pode não levar em conta toda a complexidade da situação. A digitalização resulta na necessidade para o pessoal processar grandes quantidades de dados, o que pode levar à carga cognitiva e dificuldade em tomar a decisão certa em uma situação tensa. Há ainda o desafio do monitoramento, por vezes excessivo controle e parametrização do trabalho, o que pode levar a uma crescente pasta de trabalho (“work paste”), bem como à proteção dos dados pessoais e da privacidade dos funcionários. A exposição a telas e, em maior medida, o trabalho sedentário podem levar a efeitos negativos para a saúde (deterioração da visão, dores de cabeça e pescoço, distúrbios musculoesqueléticos). No caso do trabalho remoto – que é, no entanto, bastante raro no setor de mineração e energia – também podem surgir dificuldades decorrentes do trabalho isolado: um sentimento de solidão, menor eficiência no trabalho devido à comunicação mediada digitalmente, etc. Vale ressaltar a falta de regulamentação do trabalho em plataformas e exploração dos trabalhadores deste setor.

- A introdução e função de novas tecnologias requer a capacitação dos funcionários. Os programas de formação fornecidos pelo empregador acompanham frequentemente os investimentos digitais. Às vezes, no entanto, elas não são suficientes, por exemplo: são muito curtas, são mantidas apenas online, novos funcionários que são admitidos para formação têm de aprender com seus colegas, etc.
- A digitalização é mais frequentemente introduzida pelo empregador de acordo com o modelo de cima para baixo e os funcionários não são suficientemente consultados sobre isso e é especialmente raramente objeto de contratos coletivos.

### **Ponto de vista**

A digitalização é geralmente vista em um sentido positivo como uma mudança civilizacional abrangente e inevitável que está associada a um aumento na qualidade de vida e nas

condições de trabalho. Os funcionários querem fazer parte dessa mudança e influenciar a forma como seus locais de trabalho são moldados. Portanto, as questões da digitalização devem ser mais consultadas – na fase mais precoce possível de planejamento e implementação – no diálogo social e nos acordos coletivos. O modelo de alto a baixo existente na implementação da digitalização deve ser complementado pelo mecanismo oposto: de baixo a alto. O diálogo social deve buscar soluções para as dificuldades e desafios gerados pela digitalização (em todos os casos, devem ser centrados no ser humano e adotar uma decisão final ao lado do ser humano). Os sindicatos exigem uma abordagem para negociar algoritmos de IA que afetem suas condições de trabalho (estendendo o direito básico de negociação coletiva à gestão de IA). Diante da tecnologia onipresente e da capacidade de se comunicar de qualquer lugar a qualquer momento, os trabalhadores devem poder exercer seu direito ao descanso e à privacidade – portanto, são necessárias regulamentações para garantir o direito à exclusão.

Do ponto de vista do desenvolvimento das tecnologias digitais no local de trabalho e das mudanças nos mercados internos de trabalho, é crucial a formação em competências digitais, tanto específicas como gerais. Para manter a empregabilidade dos trabalhadores em mudanças dinâmicas no mercado de trabalho, devem ser previstos recursos adequados da empresa formadora, bem como recursos públicos.

## Diálogo social

### Problemas e desafios

- O diálogo tripartido a nível nacional em alguns países enfrenta muitas dificuldades: tomada de decisão unilateral por parte das autoridades, incumprimento dos acordos e posições dos parceiros sociais, em alguns casos até uma violação das normas democráticas. Em alguns países parceiros, o diálogo tripartido é satisfatório e constrói uma parceria social e uma cultura de diálogo social, especialmente onde os partidos apoiados pelos sindicatos têm uma maioria no governo.
- Nível insuficiente de cobertura sindical e de negociação coletiva, especialmente de natureza setorial na Europa Central e Oriental. A sindicalização nas pequenas empresas e no setor privado é insuficiente. Os sindicatos devem ser fortes e

representativos de todos os grupos de trabalhadores e setores para falar sobre a realização do modelo social europeu.

- Falta de padrões uniformes nos países da UE para a representação dos funcionários a nível do conselho de administração em grandes empresas.
- Particularmente nos países da Europa Central e Oriental, a negociação coletiva assume uma forma conflitante e conflituosa, às vezes exigindo uma demissão perante um tribunal (Macedônia) e, menos frequentemente, uma forma de negociação. São raros os casos de conciliação de partes adversárias durante a negociação coletiva.
- Insuficiente respeito ao direito dos trabalhadores à informação, consulta e participação, bem como ao conteúdo da Lei do Trabalho e dos contratos coletivos.

### **Ponto de vista**

O diálogo social é um elemento-chave da democracia industrial e deve ser considerado nas categorias mais amplas da regra da lei e da sociedade civil. Os parceiros sociais querem esforçar-se por desenvolver e implementar as normas mínimas para os direitos dos trabalhadores que compõem o modelo social europeu. O papel da negociação coletiva – em particular de natureza setorial (cobertura de pelo menos 80% dos trabalhadores a nível nacional, como implica a Diretiva sobre salários mínimos adequados na UE) e a representatividade e capacidade de negociação dos sindicatos e organizações dos empregadores devem ser melhoradas. A aplicação efetiva da Lei do Trabalho e contratos coletivos deve ser assegurada por meio do fortalecimento do controlo dos funcionários no nível da empresa, bem como do fortalecimento da aplicação pelas instituições públicas relevantes: inspeções do trabalho, instituições do seguro social, tribunais de direito do trabalho e cíveis. O horizonte para o desenvolvimento do diálogo social é a construção de uma cultura de confiança e parceria social, que fará parte do sistema socioeconómico em nível nacional.





# INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies



- This copy is free -

*Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them*



Co-funded by  
the European Union