
A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO AO EMPREGO EM FACE DA FANTÁSTICA FÁBRICA TECNOLÓGICA DE PROMOÇÃO DO DESEMPREGO NO BRASIL

Júlia Maria Feliciano¹
Luís Felipe Assunção²
Lourival José de Oliveira³

RESUMO

Este estudo analisa o aumento do desemprego tecnológico devido à automação nas fábricas e à implementação de tecnologias nas empresas. Utiliza-se de uma análise bibliográfica para sustentar a hipótese de que as negociações coletivas podem ser uma via negocial garantidora de direitos aos trabalhadores e preservação de empregos dignos. Inicialmente, analisa-se a quarta revolução industrial como resultado da globalização e da racionalização do discurso neoliberal, que geram flexibilidades de mercado e promovem o surgimento de empresas transnacionais. Em seguida, discute-se a substituição e extinção de funções, resultando no desemprego causado pelo crescente uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) nas empresas. Por fim, propõe-se o uso das negociações coletivas como solução para os efeitos negativos das TICs aos trabalhadores, devido à sua força executória e à possibilidade de diálogo entre atores sociais, sindicatos e empresas para estabelecer procedimentos a serem adotados e contratualizados em acordos e convenções coletivas.

256

Palavras-chave: direito negocial; desemprego tecnológico; negociações coletivas transnacionais; novas relações de trabalho.

ABSTRACT

This paper analyzes the increase in technological unemployment due to automation in factories and the implementation of technologies in companies. It uses a bibliographic analysis to support the hypothesis that collective bargaining can be a negotiating avenue to guarantee rights to workers and preserve dignified jobs. Initially, the fourth industrial revolution is examined as a result of globalization and the rationalization of neoliberal discourse, which generate market flexibilities and promote the emergence of transnational companies. Next, the substitution and extinction of functions are discussed, resulting in unemployment caused by the growing use of Information and Communication Technologies (ICTs) in companies. Finally, the use of collective bargaining is proposed as a solution to the negative effects of ICTs on workers, due to its enforcement strength and the possibility of dialogue among social actors, unions, and companies to establish procedures to be adopted and contractualized in collective agreements and conventions.

Keywords: negotiation law; technological unemployment; transnational collective negotiations; new labor relations.

¹ Mestranda em Direito Negocial. Universidade Estadual de Londrina.

² Mestrando em Direito Negocial. Universidade Estadual de Londrina.

³ Doutor em Direito (PUC-SP). Mestre em Direito das Relações Sociais (UEL). Professor de Direito Negocial (UEL).



INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço vertiginoso das Tecnologias da Informação e Conhecimento tem transformado radicalmente a dinâmica do mercado de trabalho em todo o mundo. No Brasil, essa revolução tecnológica não só trouxe inovações e oportunidades, mas também gerou preocupações significativas, especialmente em relação ao aumento do desemprego tecnológico.

O desemprego tecnológico, fenômeno decorrente da substituição de mão de obra humana por tecnologia automatizada, tornou-se uma realidade cada vez mais palpável em diversos setores econômicos. Este desafio é ainda mais premente em um país como o Brasil, onde as desigualdades sociais e as deficiências estruturais já constituem desafios persistentes.

Diante do avanço inexorável da automação e da inteligência artificial, surge a indagação fundamental quanto a possibilidade e forma de proteção e manutenção dos empregos frente às automações e implementações tecnológicas nas empresas com intuito de mitigar os impactos do desemprego tecnológico.

A pesquisa proposta se justifica à luz dos princípios de não retrocesso social e da proteção do trabalho, fundamentais para a garantia dos direitos humanos. Diante do cenário de avanço tecnológico que tem potencializado o desemprego e a precarização das relações de trabalho, torna-se imperativo investigar mecanismos que assegurem a continuidade dos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos. Nesse sentido, a análise da negociação coletiva como um instrumento de proteção ao emprego assume relevância, pois se configura como uma via para a adaptação das relações de trabalho às novas realidades do mercado, sem retrocessos nos direitos e garantias dos trabalhadores.

Busca-se soluções que conciliem o progresso tecnológico com a preservação do emprego digno, esta pesquisa se alinha com os princípios fundamentais de promoção da justiça social e da valorização do trabalho como elemento central para o desenvolvimento humano e econômico.

Portanto, analisa-se a relação entre a negociação coletiva e a proteção ao emprego em face da crescente ameaça representada pela tecnológica na promoção do emprego no Brasil. Para tanto, tem-se como premissa que a problemática do desemprego tecnológico transcende os limites jurídicos e acadêmicos, alcançando dimensões sociais e culturais que demandam uma abordagem interdisciplinar.



Com inspiração no emblemático filme "A Fantástica Fábrica de Chocolate" que oferece uma representação simbólica e impactante dos desafios enfrentados pelos trabalhadores diante do avanço tecnológico. Embora a narrativa seja centrada na fábrica de chocolates de Willy Wonka, as mensagens subjacentes sobre a automação e suas implicações no emprego são inegáveis. A fábrica, inicialmente um local de trabalho próspero e cheio de vida, rapidamente se transforma em um ambiente dominado pela tecnologia e pela automação, levando à dispensa de trabalhadores humanos em favor de máquinas. Essa transição dramática reflete a realidade de muitos setores econômicos contemporâneos, onde a substituição de trabalhadores por máquinas é uma tendência preocupante.

Portanto, busca-se não apenas apresentar os desafios enfrentados os principalmente pelos trabalhadores no contexto do desemprego tecnológico, mas também compreender e propor como meio de resolução de conflitos a negociação coletiva para mitigar esses impactos e promover um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

Utilizando-se de uma metodologia de análise bibliográfica em conjunto com o estado ação das matérias frente aos possíveis atrasos ou vácuos legislativos que ainda não regulamentaram na forma da lei, conforme a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXVII.

1 O AVANÇO E ATUAL USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO

A utilização de plataformas digitais, tecnologias da informação e conhecimento, automação das máquinas nas indústrias, entre outras mudanças proporcionadas pelo desenvolvimento da internet, meios de comunicação, sistemas e programas fazem parte da Quarta Revolução Industrial (Schwab, 2018). Conforme o economista Klaus Schwab (2018), os impactos causados pela alta escala e amplitude das transformações alcançam às mudanças nas esferas econômicas, sociais e culturais.

Schwab (2018) afirma que no aspecto econômico os impactos estão no crescimento das indústrias e do consumo, pois as pessoas passam a ter acesso a mais produtos com um menor preço – mesmo que com menor qualidade, bem como na produtividade em todo o mundo. Uma vez que há implementações tecnológicas, tem-se nas empresas maior funcionalidade e qualidade no mercado. Proporcionando, assim, uma integração na economia



global, onde passa a ser possível demandar serviços e produtos de todos os lugares, da quais são reflexos dessa globalização econômica.

Conforme Abílio Lima (2002), a globalização econômica é um fenômeno complexo e intenso de interações transnacionais, pois ocupa características como aumento da velocidade, extensão e interconexão da movimentação de mercadorias, produtos e informações que ultrapassam as barreiras nacionais. Uma vez que tudo está acontecendo mais rápido, há mudanças radicais acontecendo em conjunto com transformações completas de sistemas, tem-se a atuação conjunta da globalização econômica com a quarta revolução industrial ou, também chamada, Revolução Tecnológica (Schwab, 2018).

Outro impacto econômico exposto por Schwab (2018) é o emprego, pois o empoderamento das empresas transnacionais reflete diretamente nas relações de trabalho e como os governos se relacionam. Tais efeitos podem ser encontrados pelas limitações impostas pelas empresas aos Estados, provocando um declínio da soberania deles (Lima, 2002). Como exemplo, tem-se as mudanças de sítios industriais de um espaço geográfico a outro em razão de menores impostos e taxas, igualmente de menores garantias e direitos trabalhistas, assim desenvolvendo trabalhos precarizados e mais lucros às empresas.

259

Diante disso, empregos e funções, principalmente aqueles que envolvem um trabalho mecânico ou repetitivo, passam a serem substituídos ou extintos em razão da automação por máquinas nas linhas de produção.

Em uma comparação com a ficção, o filme a "Fantástica Fábrica de Chocolate" oferece uma reflexão intrigante sobre a substituição do trabalho humano por máquinas. Expõe-se que a substituição do trabalho humano por máquinas pode ter consequências complexas e profundas. Embora a automação possa aumentar a eficiência e reduzir os custos de produção, ela também pode resultar na perda de empregos e na desigualdade econômica.

Isso porque, nessa ficção que hoje muito reflete na sociedade, a figura paterna do personagem principal, Charlie, tem seu contrato de trabalho rescindido pela empresa no início do filme dado que sua função fora substituída por uma máquina. Nada obstante, recorda-se que ao final do filme, o mesmo personagem é contratado novamente pela empresa, mas agora em uma função de mecânico, ou seja, aquele quem conserta a máquina que o substituiu.

É imprescindível reconhecer que essa revolução tecnológica não ocorre em um vácuo social. Ela tem implicações profundas para o mercado de trabalho e para a sociedade como um todo. A substituição do trabalho humano por máquinas, embora possa aumentar a eficiência e



reduzir custos, também pode levar ao desemprego estrutural e ao aprofundamento das desigualdades sociais.

Dessa forma, pode-se também surgir uma nova divisão do trabalho, da qual não apenas diz respeito às funções e empregos nacionais, como também uma divisão internacional haja vista as inúmeras possibilidades de comunicação à distância e imediata.

Tais inovações são reflexos diretos daquilo que Joseph Schumpeter (1997) teoriza e nomina de destruição criativa ou destruição criadora. Nela, Schumpeter (1997) afirma que dentro dos capitalismo há saltos nos processos econômicos, dos quais possuem quatro formas de inovações tecnológica, sendo (I) a fabricação de um novo bem; (II) um novo método de produção; (III) uma nova fonte de matérias-primas; e, (IV) uma nova organização econômica.

Schumpeter (1997) afirma que os motores dessas inovações, dos quais devem ser incentivados via a concessão de créditos financeiros advindos de políticas estatais. Isto é, o progresso técnico é gerado pelos empresários, contudo, para que estes tenham condições de criar, inovar e substituir novos produtos e serviços no mercado é necessário o auxílio financeiro para que o fator de produção possa fluir continuamente.

Não obstante, o crescimento é diferente do desenvolvimento econômico, uma vez que dentro do sistema capitalismo não há mudanças econômicas naturais, mas sim mudanças provocadas pelos ciclos de inovações por vezes provocadas pelos empresários. Assim, Schumpeter (1997) diferencia crescimento econômico como aquela produção quantitativa, ou seja, cresceu – gerou enriquecimento para os empresários, contudo, não teve reflexos positivos de melhorias nas condições sociais.

Enquanto que o desenvolvimento econômico é constituído para além do escopo financeiro empresarial, abrangendo também a qualidade de vida, saúde, educação, isto é, todos aqueles componentes previstos na Constituição Federal que proporcionam a dignidade da pessoa humana (Schumpeter, 1997; Oliveira, 2016). Dessa forma, pretende-se tratar no próximo tópico, a perspectiva de trabalho está se transformando econômico e socialmente dado valor social do trabalho e seu fornecimento de status na sociedade.

2 O DESEMPREGO TECNOLÓGICO

O final do século XX fora marcado por inovações como a comunicação a distância via telefone celular, pelo surgimento e impulso da internet através da criação de computadores,



entre outros. Não obstante, as inovações não permanecem apenas no campo da comunicação social haja vista que nas fábricas e empresas passaram a implementar máquinas em substituição, principalmente, daqueles empregados em funções repetitivas e mecânicas.

Dada essas importantes mudanças, passa-se a chamada Quarta Revolução Industrial, da qual parece estar marcada pela eliminação de novos postos de trabalho frente às constantes transformações tecnológicas que vêm acontecendo (Rocha; Araújo; Silva, 2020). Conseqüentemente as tecnologias de informação e comunicação que de início acreditou-se chegar com finalidade de ajuda para todos e todas, em realidade, gera um novo problema – o desemprego tecnológico.

Essas tecnologias fazem parte do ciclo de inovação de mudanças no capitalismo, isto é, destruindo o velho e criando o novo (Schumpeter, 1997). Conseqüências de ações das empresas transnacionais, as inovações crescem proporcionando ganhos financeiros a si, mas acabam mantendo o processo de inovação no centro da cidade e mercado ao invés das periferias (Welters, 2004).

Nesse sentido, a problemática quanto ao desemprego tecnológico tem-se a primeira perspectiva sobre o papel da tecnologia na vida das pessoas, bem como na distribuição de rendas. Isso porque, a automação nas fábricas e empresas eleva significativamente a produtividade, transformando o capital variável – considerado a mão de obra humana que possui alto custos para o empresário – em capital constante, portanto, as máquinas com baixa manutenção e baixo custo a longo prazo (Couto; Garcia; Freitas; Silvestres, 2011).

Aborda-se muito sobre o processo de produção, custos e crescimentos econômicos aos empresários como vantagens para a sociedade em geral, contudo, o crescimento real com reflexos sociais advém de um eficiente desenvolvimento de todo o sistema. Para tanto, torna-se necessário qualificar a mão-de-obra com conhecimento, aprendizagem tecnológica, de forma à incorporar as tecnologias no meio ambiente de trabalho sem retirar o *status do* trabalhador e trabalhadora (Welters, 2004).

Importa ressaltar que as vantagens e desvantagens da tecnologia está sendo analisada pelo aspecto do trabalho, uma vez que a implementação e uso dela proporciona flexibilidade no mercado onde coloca frente a frente trabalhadores humanos com máquinas para que aqueles produzam sem parar e com metas altíssimas em suposta razão da rapidez trazida pelo processo de globalização. Assim, faz-se necessário examinar os reflexos das tecnologias na vida das pessoas, dado que o trabalho está no centro de importância social (Moura; Oliveira-Silva, 2018).



Dessa forma, mesmo com as vantagens de tempo, custo e produção, tem-se em comparação as desvantagens do mercado globalizante que cria um tipo ideal de trabalho – sendo a principal característica dele ser precário. De acordo com Guy Standing (2013), a racionalização do discurso neoliberal possibilitou o crescimento econômico globalizante às custas de retirar as garantias e segurança do trabalho, assim, criando um novo grupo socioeconômico: o precariado.

Nesse sentido, reconhece-se o valor do desenvolvimento tecnológico, mas ressalta-se que em razão do trabalho estar no centro da importância ele se torna régua identificadora para o *status* social da pessoa, de forma que a ocupação das pessoas em situações de trabalho precário carece de identidade, dado que à elas são impostas essas novas relações laborais que não possuem garantia de mercado, garantia de vínculo empregatício, segurança no emprego, garantia de reprodução de habilidade e de representação, nem mesmo segurança de renda (Standing, 2013).

Ademais, objetiva-se academicamente realizar uma análise quanto ao emprego e o desemprego que esse novo ambiente que passa ocupar um espaço imaterial, inovador e ágil. Não se limitando às questões conceituais quanto à falta emprego ou trabalho, mas sim assimilando às possibilidades que o mundo jurídico pode proporcionar na medida em que o conjunto globalização e tecnologias estão sem marcos finais (Lima, 2002).

De acordo com Abílio Lima (2002), a globalização é um fenômeno que pode ser definida pela difusão e produção de tecnologias que proporcionam o rompimento de fronteiras dada a interconexão em níveis culturais, econômicos, político. Desde uma convergência do tradicional na vida cotidiana até na ocupação de empresas transnacionais em políticas internas estatais.

Antes da abordagem quanto ao desemprego tecnológico, compreende-se certa necessidade em demonstrar a conectividade entre o fenômeno da globalização com o modo econômico do neoliberalismo. Isso porque, o discurso de autonomia e conquista de valores financeiros e sociais advém da mudança paradigmática entre o trabalhador como pessoa humana exercendo uma função para sobreviver e o trabalhador como mecanismo de mais-valor (Fraser, 2009; Coutinho, 2018)

Essa responsabilização total do sujeito pela sua sobrevivência, mesmo que mínima, junto com a criação de novos meios de produção que não precisam de direitos trabalhistas para manufaturar gera a possibilidade de redução drástica de custos para a empresa. Além disso, a



globalização e o desenvolvimento tecnológico provoca a descentralização da indústria, isto é, aquilo que antes era produzido em uma única empresa, a partir, por exemplo, de uma única e gigantesca esteira de produção, agora pode ser construída cada peça em um local do mundo e unida apenas no momento do produto final (Lima, 2002).

Conseqüentemente, há redução de custos para a empresa, uma vez que esta pode escolher o local mais vantajoso para si, sendo este, normalmente, o Estado-nação que possuir maiores isenções de impostos e taxas, bem como menores direitos trabalhistas haja vista que tratar pessoas como humanos gera responsabilização e custo. Exemplificando, o país X que se utiliza de uma política estatal de benefícios fiscais para aquelas empresas que ali montarem suas cidades industriais atrai multinacionais que proporcionam ocupações de trabalho para aqueles cidadãos. Contudo, conforme será abordado, faz-se necessário reflexo quanto ao *tipo* de trabalho está sendo gerado, ou seja, qual o custo social desse dito crescimento econômico.

Assim, trata-se de *emprego* aquela ocupação da pessoa em serviço público ou privado que possui remuneração monetária (Cavalcante, 2020). Enquanto o desemprego, é a ausência desse, do qual tem como efeito uma ociosidade involuntária daquelas pessoas com interesse em trabalhar, mas sem estarem empregadas.

263

O desemprego, para Jouberto Cavalcante (2020), é classificado em quatro formas. O primeiro é o desemprego friccional ou natural, do qual abrange as pessoas que estão em processo de mudança voluntária de emprego ou de início da carreira, portanto, procurando novos trabalhos. Já a segunda classificação dispõe quanto aqueles (des)empregos sazonais decorrentes de uma especificidade temporal ou por demanda, tais como colheita, turismo ou data comemorativa comum.

Enquanto os dois primeiros tratam sobre um desemprego voluntário ou aquele, a priori, fora do controle específico do empregador, nas duas últimas classificações se encontram o desemprego involuntário ou desemprego cíclico, quando as “pessoas que desejam trabalhar não encontram empregos, como decorrência de uma fase de recessão do ciclo econômico” (Cavalcante, 2020, p.21). Por fim, o desemprego estrutural é desencadeado por fatores do mercado, “tais como mudanças na tecnologia de produção (aumento da mecanização e automação)” ou, ainda, em razão de mudança no comportamento dos consumidores (Cavalcante, 2020, p.21).

O desemprego tecnológico está principalmente nessa quarta forma classificada, pois são aquelas formas de trabalho que tivera vínculo empregatício reconhecido, quanto o



trabalhador autônomo e o trabalhador precarizado⁴, mas que podem ter tido suas funções na empresa substituídas integral ou parcialmente pela automação de serviços.

As transformações tecnológicas possuem impactos específicos, como maior capacitação formal do empregado, exigências maiores quanto a produtividades, uma vez que, combinados as demandas empresariais, tem-se valia nos trabalhos intelectuais. Assim dizendo, no mundo contemporâneo, para a conclusão daquele serviço há um processo mecanizado que necessita cada vez menos da intervenção humana.

Nesse sentido, as relações de trabalho movem-se por um processo de destruição criativa, onde há extinção de empregos em setores da economia, em especial nos setores fabris e da agricultura nos quais exigem movimentos repetitivos, velocidade e alto volume de produção.

Importa ressaltar que o avanço em desenvolvimento das tecnologias não é algo necessariamente ruim. Tem-se o contínuo progresso que traz repercussões à todos e todas, sobretudo às massas proletárias, das quais precisam estar em constante atualização, mas sem os meios adequados para tanto. Logo, cabendo ao Estado e as empresas proporcionarem a capacitação formal, desde a acessibilidade ao ensino básico e superior de qualidade até as habilitações específicas promovidas pelas empresas em processo de transformação ou que já se automatizaram.

Nessa lógica, há uma espécie de efeito compensatório, pois com as novas tecnologias, novas formas de trabalho surgem. Retomando o exemplo do primeiro tópico, o pai do Charlie no filme a Fantástica Fábrica de Chocolate consegue um emprego na mesma fábrica que trabalhava no começo do filme, mas agora consertando a máquina que o substituiu na linha de produção. Contudo, essa produção de novas formas de trabalho não está surgindo na mesma proporção que empregos e funções estão sendo extintos por se tornar obsoleto ou substituídos para uma produção mais rápida e barata (Rocha; Araújo; Silva, 2020).

O desemprego tecnológico é uma realidade que do ponto de vista econômico proporciona perda de produção e renda, em razão de encarecimento do produto e aumento dos gastos financeiros do Estado, tais como auxílios ou programas assistenciais. Uma vez que as pessoas possuem fontes de renda com menores valores, não há como ter o valor em movimento,

⁴Nesse caso, utiliza-se do tempo trabalhador precarizado para delimitar aquela pessoa que presta serviços habitual, oneroso com pessoalidade e subordinação, contudo, não tem seus direitos efetivados. Quando dos casos desse empregado ou empregada possuir o vínculo empregatício, mas o empregador não realizar os devidos pagamento ou não registrar em Carteira Nacional de Trabalho e Previdência Social.



haja vista que a demanda efetiva de consumo não será concretizada (Harvey, 2018). Isto é, há produção de mercadorias através da força de trabalho e os meios de produção, porém, os bens salariais quando recebidos não suprem para além no mínimo da subsistência.

Logo, não há como movimentar o dinheiro com outros produtos além do básico alimentar. Conforme, Lourival José de Oliveira (2016, p.118) o “crescimento econômico é diferente do desenvolvimento econômico” onde é possível incluir neste o desenvolvimento social. Retira-se, desse modo, da perspectiva estritamente econômica para as questões sociais em vista de que a Constituição Federal em seu artigo 1º, inciso IV coloca o trabalho como valor fundamental.

Sendo um direito e princípio constitucional no ordenamento jurídico brasileiro, cabe ao Estado a ponderação lógica da igualdade, em especial, ao considerar a automação de funções hoje realizada manualmente por pessoas gera novos trabalhos, deve-se ponderar também acerca do tipo de trabalho que estão surgindo.

Conforme Oliveira (2024, p.157), as novas relações de trabalho trazem em sua estrutura o “trabalho desconstituído, desprovido de qualquer tipo de garantia social”. Portanto, torna-se essencial reestabelecer que o valor do trabalho como direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, devendo ser respeitado no plano concreto das práticas trabalhistas.

Assim, com o recorte quanto ao desenvolvimento tecnológico, associa-se que a diminuição relativa de tarefas manuais em razão da automação que proporciona a redução de custos para as empresas juntamente com as ondas legislativas de flexibilização de direitos trabalhistas, gera, ainda mais, a precarização do trabalho. Gerando a intensificação da subordinação dos trabalhadores, porém, com menores remunerações e maiores fragmentações sindicais, haja vista que foram através das lutas sindicais que os direitos trabalhistas no Brasil conquistaram maiores espaços (Garnica; Sorgi; Ribeiro, 2021).

Jouberto Cavalcante (2018) defende como forma de proteção ao emprego frente às implementações dessas novas tecnologias o uso das negociações coletivas para a elaboração de normativas que as disciplinem, de forma a regulamentar minimamente o progresso técnico. Como exemplo, o Cavalcante (2018) sugere que mediante os acordos ou convenções coletivas sejam disciplinadas cláusulas compensatórias que contribuem com o avanço tecnológico junto com a manutenção do emprego.



Dentro delas, realocar aquele funcionário ou funcionária que terá sua função substituída por máquinas para outro setor, mantendo assim o emprego. Bem como, determinar procedimentos especiais para as dispensas coletivas, promovendo o processo justo de readequação.

Assim, com a adoção de políticas internas nas empresas via negociação coletiva, é possível realizar um “acordo de racionalização”, do qual discute desde reenquadramento dos empregados para a manutenção do emprego, envolvendo a promoção de cursos técnicos ou realocação de função dentro da empresa, até a dispensa coletiva parcelada ao longo do tempo (Cavalcante, 2018, p.74).

Nada obstante, para que essa autorregulação seja legítima as negociações coletivas precisam estar de acordo com as possibilidades jurídicas permitidas no ordenamento jurídico, principalmente quanto ao respeito à liberdade sindical que através da organização e participação dos trabalhadores é possível a reivindicação de garantias aos direitos. Por esse motivo, passa-se a abordar sobre as negociações coletivas expondo como seus instrumentos, acordos e convenções, possuem forças normativas suficientes para a executoriedade do negociado.

266

3 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E A POSSÍVEL INSTRUMENTALIZAÇÃO DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

As negociações coletivas são um instituto do direito coletivo do trabalho, dado a sua importância para a preservação, constituição e garantia de direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. Nessa lógica, a sua conceituação não é fechada e determinada, pois na prática jurídica ela é vista como um diálogo entre empresas e sindicatos. Concomitantemente, é um meio de resolução de conflitos tendo em conta a sua capacidade de prevenção e fim de greves, por exemplo. Ainda, pode ser visualizada também como uma via constitucional de proporcionar democracia no ambiente de trabalho (Oliveira, 2016).

Para tanto, a participação dos trabalhadores é essencial haja vista que o processo de diálogo é apenas uma fase inicial da qual ainda deve ser instrumentalizada em acordo ou convenção coletiva, levada em Assembleia no sindicato dos trabalhadores, votada e, se aprovada, então, publicizada como o novo negociado valendo para todos e todas dentre aquelas categorias econômicas, profissionais ou de delimitação geográfica (Russomano, 1998).



Seu enquadramento como no direito coletivo do trabalho também carrega importância na sua eficácia e efetividade, posto que ela possui como objetivo a regulamentação e determinação das condições das relações de trabalho possuindo reconhecimento internacional através da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como a via adequada de manutenção do emprego.

Além disso, as negociações coletivas passam a carregar maior importância em decorrência da globalização. Na contemporaneidade, as empresas não estão mais alocadas em apenas um local, conforme já apresentado ao longo do presente artigo. Nesse sentido, a problemática quanto à aplicação dos direitos trabalhistas, principalmente quais direitos, deve ser analisada.

As empresas transnacionais são aquelas que possuem em diversos locais e países do mundo estabelecimentos empresariais e/ou fábricas construídas para o andamento das operações. Tal prática passou a ganhar força no final do século XX juntamente com a racionalização do discurso neoliberal de possibilidades ditas infinitas ao longo do globo, pois, percebeu-se que seria mais rentável a produção de cada peça em locais diversos ao invés de em apenas uma fábrica (Lima, 2002)

Surge-se, assim, a cadeia de produção ou cadeias produtivas que consistem nessa descentralização da produção alocando-se em diversos países para que o produto final tenha o menor custo possível – incluindo os custos com a mão de obra humana (Jorge; Oliveira; Folco, 2023). A vantagem desse ciclo produtivo é que as formas de produção acabam sendo mais especializadas, uma vez que aquela determinada fábrica agora apenas produz uma peça, portanto, se preocupando e responsabilizando por esta etapa do produto.

Para a criação das cidades industriais, as empresas transnacionais passam a dialogar com os governos dos Estados que pretendem se alocar com promessas de geração de empregos. Contudo, não se é dito quais formas de empregos, uma vez que as transnacionais buscam o maior lucro possível, associa-se diretamente que os custos da produção não podem ser altos. Portanto, dentro dos discursos de geração de empregos, tem-se a requisição de benefícios fiscais, bem como a inexistência ou ineficácia de direito trabalhistas (Jorge; Oliveira; Folco, 2023).

À vista disso, surge-se outra problemática quanto a soberania desses Estados, uma vez que os escolhidos pelas empresas são aqueles em situação emergentes, crises econômicas, dos quais necessitam de movimentação financeira. Porém, acabam cedendo com base no discurso



de crescimento econômico, de forma à não analisar os reflexos no desenvolvimento econômico e social, dado que as produções rentáveis daquelas empresas não são reinvestidas nos Estados, muito menos concedem condições de trabalho digno para aquelas pessoas (Oliveira, 2016; Lima, 2002).

Portanto, inicia-se um ciclo econômico com apenas um beneficiado – as empresas transnacionais, haja vista que se utilizam dos territórios emergentes, igualmente, utiliza-se das pessoas, as contratando com baixíssimas remunerações e altas jornadas. Retirando a dignidade do trabalho prestado pelas pessoas, bem como a humanidade nele.

Por conseguinte, faz-se necessário a ampliação e promoção da liberdade sindical por meio de políticas públicas e atos legislativos dos Estados, de forma a garantir atuações civis e sindicais trabalhistas para uma plena atuação em negociações coletivas com efeitos transnacionais (Anner; Greer; Haupmeier; Lilie; Winchester, 2014).

Trazendo para o contexto jurídico brasileiro, compreende-se, ainda, que a sua força normativa advém das bases principiológicas existentes, pois abarca todas múltiplas possibilidades tendo como núcleo a proteção e manutenção do emprego, devendo ser considerado o valor social e econômico no trabalho. Assim, conforme Russomano (1998, p.145), as negociações coletivas refletem diretamente a “estreita vinculação existente entre desenvolvimento econômico e o sistema de convenções coletivas”, ou seja, o progresso de fábricas e empresas. Bem como, é “traço marcante na economia das nações democráticas” em vista da ligação direta e essencial entre a liberdade sindical e autêntica com o exercício democrático da nação (Russomano, 1998, p. 145/6).

No Brasil, a validação jurídica das negociações coletivas advém tanto da Constitucional Federal quanto, e principalmente, das bases principiológicas que proporcionam força executória específica aos seus instrumentos contratuais – acordos ou convenções coletivas. Mauricio Godinho Delgado (2019) trata sobre os princípios do direito coletivo do trabalho em três tópicos classificatórios os (I) princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro; (II) os princípios que tratam das relações entre seres coletivos obreiro e empresariais; (III) os princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidades jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos. Para efeitos didáticos, aborda-se o terceiro tópico de classificação de princípios em razão de nele se encontrar a base para construção e fixação de diretrizes coletivas que refletem no direito individual do trabalho.



Considerando que as negociações coletivas também são um meio de resolução de conflitos trabalhistas, Russomano (1998) esclarece que há conexão entre o direito individual e o coletivo de trabalho e que, aquele possui conflitos de natureza jurídica enquanto o coletivo possui conflitos de natureza jurídica e econômica. Isso porque, os conflitos coletivos costumam buscar pela criação de novas condições de trabalho ou modificar as já existentes, portanto, refletindo diretamente em uma nova normativa jurídica e, possivelmente, nas remunerações e valores devidos.

Atualmente, em especial após a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, em 2017, as negociações coletivas ganharam maior força via o artigo 611-A que determina a prevalência do negociado sob o legislado. Contudo, não se pode esquecer que o trabalho possui valor social e é constitucionalmente reconhecido como direito fundamental no ordenamento jurídico (Oliveira, 2016). Deve-se traçar um limite entre o negociado para aqueles que vendem sua força de trabalho estejam institucionalmente protegidos - mesmo que de forma mínima.

Assim, Russomano (1998) afirma que tudo pode ser convencionado desde que não ultrapasse esse limite, pois, dessa forma, as convenções e acordos coletivos permanecem na posição de institutos com autonomia, mas sempre devendo preservar os chamados direitos indisponíveis dos trabalhos. Dessa forma, o negociado exerce aquilo que Delgado (2019) traz como o princípio da criatividade jurídica.

Nele, encontra-se a possibilidade jurídica de criação de normas, condições de trabalhos, direitos e deveres desde que em conformidade com a legislação infra e constitucional. Logo, esse princípio serve de base e via para uma harmonia na autogestão dos sindicatos e empresas, da qual constitui cláusulas jurídicas com reflexos tanto no direito coletivo quanto nos contratos de trabalho individual.

O princípio da criatividade jurídica está acompanhado pelo princípio da adequação setorial negociada, do qual consiste na atuação das normas criadas em negociação coletiva e como vão interagir com as normas estatais, devendo objetivar a criação de novos direitos, ampliando aqueles já previstos e buscando a efetivação deles. Trazendo assim, conforme Delgado (2019) a legitimidade para os acordos e convenções coletivas, bem como capacidade jurídica efetiva.

Estabelecida a base principiológica, compreende-se que as negociações coletivas produzem dois instrumentos contratuais permitidos no Brasil, sendo eles a convenção e o acordo coletivo. Desse modo, após as reivindicações e debates, as cláusulas são estipuladas



nesses instrumentos que possuem corpo de contrato, pois é através que deles que as cláusulas normativas, compensatórias e preventivas podem ser estipuladas pensando na manutenção do emprego frente às adversidades tecnológicas.

Nesse sentido, identifica-se nos acordos e convenções coletivas como atos jurídicos que possuem especial força executória proveniente dos poderes da Constituição Federal via o estabelecimento dos valores sociais do trabalho com fundamento republicano no Brasil. Do mesmo modo, essa natureza jurídica dos instrumentos contratuais instituem uma espécie de lei profissional, de acordo com Russomano (1998), ou uma lei delegada, na visão de Vianna e Teixeira (2000) que produzem uma originalidade trabalhista.

Isto é, apesar dos termos conceituais serem divergentes, a realidade social e trabalhista prática é de a convenção possuir vinculação hierárquica direta com uma legislação infraconstitucional, proporcionando, então, um corpo de contrato com uma força executória diferenciada.

Logo, possibilitando a concretização dos meios de manutenções do emprego proposta por Cavalcante (2018) que consistem nas empresas fornecerem instrução aos funcionários já contratados quanto ao uso das novas tecnologias; a readequação de funções e/ou postos de trabalho para aquelas pessoas que tiveram seus empregos substituídos por completo pela automação e tecnologia. Proporcionando, assim, uma transformação interna da empresa que busca redução de custos, mas sem eliminar trabalhadores e trabalhadoras do acesso aos seus direitos.

Além disso, Cavalcante (2019) afirma que dentro das negociações coletivas podem, e devem ao pensar sobre a essencial manutenção do emprego, determinar cláusulas preventivas. Ou seja, as empresas que pretendem realizar a implementação de tecnologias e consequente substituição ou eliminação de funções e empregos, deve em acordo ou convenção coletiva se comprometer a priorizar as automações em setores que são insalubres, penosos ou perigosos para a integridade física e mental dos trabalhadores. Isso porque, o ambiente de trabalho não se restringe meramente às questões físicas e matérias, devendo também considerar um ambiente de trabalho imaterial.

Dessa forma, com base no exercício livre da autonomia da vontade via representantes sindicais e empresas, bem como na possibilidade jurídica nacional de contratualização trabalhista com aplicabilidade ampla, as negociações coletivas são uma via de manutenção e proteção ao emprego frente à problemática do desemprego tecnológico. Nada obstante,



ressalva-se que mesmo com a representação sindical no direito do trabalho não há paridade de armas, dado que de um lado há aqueles donos dos meios de produção em busca do lucro a qualquer custo, enquanto do outro há a classe proletária que necessita vender sua força de trabalho para sobreviver. Logo, deve-se sempre respeitar os valores sociais do trabalho, recordando-se que aquele trabalhador ou trabalhadora é, antes de uma mão de obra, uma pessoa.

CONCLUSÃO

Ao longo do presente trabalho, foram apresentadas as mudanças produzidas pela forma como a tecnologia está sendo introduzida nas relações de trabalho no Brasil. Ficou demonstrado inicialmente que as transformações no mundo do trabalho não são essencialmente contemporâneas, haja vista que já em 1760 ocorria a Primeira Revolução Industrial, que inseriu no mundo do trabalho máquinas e formas padronizadas de produção.

Concluiu-se que os novos processos de prestação de serviços, simplificando, de forma mais rápida, com menor custo, resultou em uma maior quantidade de produtos e ou prestações de serviços, sem, no entanto, ter os mesmos resultados quando se trata de melhoria dos resultados do trabalho.

As políticas neoliberais, o afastamento do Estado de participar diretamente na produção, a internacionalização dos mercados econômicos, resultou no crescimento acentuado de várias empresas, as quais adotaram a prática de deslocar seus núcleos produtivos para os locais que lhe rendessem mais comodidade econômica.

Diante desse compasso, surgiu a necessidade maior do Estado exercer um controle efetivo no sentido de garantir os direitos sociais, ao mesmo tempo, de forma quase contraditória, também ser um agente de atração de capital estrangeiro para o seu território, de maneira a promover um crescimento social atrelado com o crescimento econômico. Talvez esse objetivo tenha se tornado o mais difícil de ser alcançado, atrair grandes grupos econômicos para o seu território, com geração de empregos dignos.

Foi apresentada a negociação coletiva de trabalho, como um processo, um dos meios para conciliar os objetivos econômicos empresariais, como por exemplo, redução de custos, aumento da produtividade, e, preservação do emprego com aumento do retorno social para o trabalhador.

271



As negociações coletivas possuem base principiológica suficiente para proporcionar a elaboração de contratos coletivo, com força executória diferenciada, cláusulas preventivas, cláusulas compromissórias ou até, em último caso, um planejamento para o caso de dispensas de empregados. Acima de tudo, tais processos negociais integram os trabalhadores na realidade empresarial, debatendo inclusive questões que estão diretamente relacionadas à própria administração da empresa.

O diálogo permanente no ambiente empresarial, em especial por meio do processo de negociação coletiva de trabalho poderá se constituir em um instrumento a fim de disciplinar a forma como as novas tecnologias serão introduzidas, prevendo as mudanças que ocorreram no ambiente laboral e ao mesmo tempo adotando procedimentos que possam remediar parte dos impactos negativos diretos nos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANNER, Mark; GREER, Ian; HAUPTMEIER, Marco; LILIE, Nathan; EINCHESTER, Nik. Determinantes industriais da solidariedade transnacional: política intersindical global em três setores. **Estudos avançados**, 2014.

272

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152291>. Acesso em: 25 mar. 2024.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Reforma trabalhista brasileira e o supremo tribunal federal: escolhas trágicas?. **Faculdade mineira de direito - PUC**. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/18564>. Acesso em: 10 abr. 2024.

COUTO, Joaquim Miguel; GARCIA, Maria de Fátima; FREITAS, Carlos Eduardo de; SILVESTRES, Rodolfo Cezar. Desemprego tecnológico: Ricardo, Marx e o caso da indústria de transformação brasileira (1990 – 2007). **Economia e sociedade**, Campinas, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/fmZNSdGw6bgJWwYw4CYjNvD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 abr. 2024.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v. 14. n. 2, p. 11-33, 2009b. Disponível em:



<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4505/3782>. Acesso em: 01 set. 2021.

GARNICA, Vitor Gabriel; SORGI, Amanda Machado; RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. Crise Estrutural do trabalho: do exército industrial de reserva à precarização das condições de trabalho e flexibilização de direitos. **Revista do Direito Público**. Londrina, 2021. Disponível em: DOI: 10.5433/24157-108104-1.2021v16n2 p26. Acesso em: 29 nov. 2023.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2018.

JORGE, Luana Mariani; OLIVEIRA, Lourival Jose de; FOLCO, Miriely Carla de Andrade Oliveira. Cadeias globais de produção: uma análise em prol dos direitos laborais. In: SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE DEMOCRACIA, CIUDADANÍA Y ESTADO DE DERECHO, 5., 2023. **Anais [...]** p. 68-83. 2023. Disponível em: <https://sidecied.com/wp-content/uploads/2024/02/Anais-V-SIDECIED-2023.pdf>. Acesso em: 02 maio 2024.

LIMA, Abílio Lazaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito: análise das mazelas no plano político jurídico**, Porto Alegre: Sérgio Fabris, 2002.

LIMA, Monica Silva da. Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital. **Serv. Soc. São Paulo**, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.285>. Acesso em: 15 mar. 2024.

273

OLIVEIRA, Lourival de. A necessidade de um ambiente de trabalho democrático: o processo participativo na pacificação de conflitos laborais. In: SOARES, Marcos Antônio Striquer; ARAUJO JUNIOR, Miguel Etinger de; AMARAL, Ana Claudia Zuin Mattos do (orgs.). **Estudos em direito negocial**. Birigui: Editora Boreal, 2016.

OLIVEIRA, Lourival José. A desconstrução do valor constitucional do trabalho digno. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, 2024. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/2970>. Acesso em: 10 abr. 2024.

ROCHA, Cláudio Janotti da; ARAÚJO, Bruna de Sá; SILVA, Juliana Mendonça e. O desemprego tecnológico diante da quarta revolução industrial. **Revista Direito.UnB**. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32477/2836>. Acesso em: 10 abr. 2024.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998.

SALLES, Bruno Makowiecky Salles; CRUZ, Paulo Márcio Cruz. Jurisdição e inteligência artificial. **Revista Jurídica da Escola do Poder Judiciário do Acre**, v. 1, n. 1, p. 122-145, 2021.

SCHWAB, Klaus. **Aplicando a Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2018.



SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, créditos, juro e o ciclo econômico. Editora Nova Cultural, 1997.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO. Negociações coletivas. *In*: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

WELTERS, Angela. Tecnologia, distribuição de renda e implicações para o crescimento: algumas notas sobre a visão da CEPAL nas décadas de 1970 e 1980. **Nova economia**, Belo horizonte, 2004.

