

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA SINDICATOS: O FUTURO E A REVITALIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL NA ERA DIGITAL

ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR UNIONS: THE FUTURE AND THE REVITALIZATION OF UNION REPRESENTATION IN THE DIGITAL AGE

Francisco Gérson Marques de Lima¹

RESUMO: O presente artigo examina a aplicação da Inteligência Artificial (IA) pelos sindicatos, partindo do reconhecimento de que as revoluções tecnológicas impactam diretamente as relações de trabalho e que a chamada Indústria 4.0 já influencia empresas, governos e trabalhadores. Apesar disso, o sindicalismo permanece, em grande parte, afastado desse movimento, o que acentua o desequilíbrio entre capital e trabalho. A hipótese central é que a utilização estratégica de Inteligência Artificial pelos sindicatos pode fortalecer o vínculo com seus representados, ampliando a comunicação, modernizando os serviços e reequilibrando parcialmente as forças sociais, especialmente nas negociações coletivas. O estudo, de natureza qualitativa e doutrinária, adota o método dedutivo, conjugando revisão bibliográfica e experiências práticas do autor. São discutidas aplicações da IA na comunicação sindical, nas negociações coletivas, nos serviços administrativos, na secretaria, na tesouraria e na prestação de contas. Além disso, apontam-se possibilidades de parcerias para acesso a bases de dados relevantes. A tese central sustenta que a IA, embora instrumento do capital, pode ser apropriada pelo movimento sindical como ferramenta de revitalização da representação, desde que supervisionada e utilizada correta e eticamente. Conclui-se que a incorporação da IA não substitui a ação política do dirigente, o qual não pode perder o contato humano com a base, mas oferece potencial para revitalizar o sindicalismo e reforçar sua legitimidade na sociedade contemporânea.

PALAVRAS-CHAVE: Inteligência Artificial; sindicatos; estratégias tecnológicas; representação sindical moderna.

ABSTRACT: *This paper examines the use of Artificial Intelligence (AI) by unions, based on the understanding that technological revolutions have a direct impact on labor relations and that so-called Industry 4.0 has already transformed the dynamics of businesses, governments, and workers. Despite these changes, trade unionism has largely remained detached from this technological movement, thereby reinforcing the imbalance between capital and labor. The central hypothesis is that the strategic use of Artificial Intelligence by unions can strengthen their relationship with represented workers by improving communication, modernizing services, and partially rebalancing social forces, especially in collective bargaining. This qualitative and doctrinal study adopts the deductive method, combining a literature review with the author's*

1 Graduação (1990) e mestrado em Direito (Constitucional, 1996) pela Universidade Federal do Ceará – UFC; doutorado em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE (2000); estágios pós-doutorais (UFPE, 2021; UnB 2025); Subprocurador-Geral do Trabalho, lotado na Procuradoria-Geral do Trabalho, em Brasília (DF); professor associado IV da Universidade Federal do Ceará (UFC, ingresso em 2001). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9716751606619741>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6390-0696>. E-mail: fgersonmarques@yahoo.com.br.

practical experience. It discusses applications of AI in union communication, collective bargaining, administrative services, secretarial activities, financial management, and accountability. It also explores the possibility of partnerships to facilitate access to relevant databases. The main argument is that, although AI has largely developed as a tool serving capital, it can be appropriated by the labor movement as an tool for revitalizing worker representation, provided that its use is properly supervised and guided by ethical principles. The study concludes that AI cannot replace the political role or the human interaction of union leaders with their membership, but it offers significant potential to strengthen trade unionism and reinforce its legitimacy in contemporary society.

KEYWORDS: Artificial Intelligence; labor unions; technological strategies; modern union representation.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A Inteligência Artificial como uma nova tecnologia favorável a profissionais de mais idade; 3 Comunicação sindical com a base; 4 Utilização da IA nas negociações coletivas; 5 Um fluxo prático de uso da IA na negociação coletiva; 6 Parcerias e convênios sobre bancos de dados; 7 Outras aplicações da IA nos sindicatos; 8 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Periodicamente, a sociedade se depara com novas tecnologias, um conjunto de técnicas sobre a atuação humana na transformação da realidade, que implicam inevitavelmente nas relações de produção. Foi o que ocorreu com as chamadas revoluções industriais, que produziram grandes efeitos no trabalho humano e na produção e na comercialização de bens. Ultimamente, as mudanças tecnológicas repercutiram, também, na oferta de serviços, alterando sua sistemática, presteza, qualidade e preços.

De “técnica” vem a palavra “tecnologia”, cujo sentido teórico é explorado por Gama, que vê na palavra mais do que simples estudo de técnicas, mas aplicação prática de estudos científicos e de outros conhecimentos (Gama, 1990). Assim, os avanços tecnológicos são aprimoramentos nas técnicas utilizadas em determinada época e grupo social, o que se dá tanto por constatações práticas quanto por estudos científicos. A variedade da técnica em um grupo étnico se dá por meio dos processos de descoberta e invenção (Mammana, 1990, p. 19). Essas técnicas são construções da mente humana, mesmo quando auxiliada ou operacionada por máquinas, e impactam a relação de trabalho, não importa o modelo econômico ou como o modelo trabalhista seja organizado.

Desde as sociedades primitivas, o ser humano se utilizou de tecnologias, mesmo que precárias, passando por evoluções periódicas e contínuas (Fontana, 2021; Mota, 2020; Marton, 2020). Essas evoluções, em alguns momentos, consistiram em passos maiores e romperam com a lógica anterior, iniciando uma nova sistemática. Ou seja, foram *disrupções* (= rupturas de um processo).

A revolução agrícola, no período neolítico (há cerca de 12 mil anos), por exemplo, sedimentou a vida em grandes agrupamentos, assentando grupos de

humanos em acampamentos, propiciando o desenvolvimento da agricultura – e da pecuária –, gerando comunidades e, em seguida, sociedades. De início, a propriedade era comunal; depois, a apropriação de meios de produção e a individualização da propriedade originaram a divisão de classes sociais². Antes da revolução agrícola, o homem era nômade, vivia em pequenos grupos, normalmente familiares, sendo presa fácil dos predadores, alimentando-se mal e morrendo cedo. Tempos depois, a revolução na escrita foi outro grande marco, impulsionando a comunicação, então precária, gerando troca de informações, comutando experiências, permitindo aprendizagens acumuladas, registrando feitos e transmitindo a história do homem. O acúmulo de conhecimento se tornou mais amplo, fator essencial ao desenvolvimento humano.

Seria extenso o estudo sobre a história da Ciência ou da evolução tecnológica do ser humano, o que não comporta neste breve apanhado, sendo bastantes estas sucintas remissões.

O que caracteriza uma *revolução tecnológica* é uma guinada substancial em modelos, processos e sistemas adotados anteriormente, mediante inovações e, normalmente, rupturas. Na pré-história, a descoberta do fogo certamente significou uma grande ruptura, abrindo os horizontes para os hominídeos empregá-lo em diversas atividades, desde a alimentação, a proteção contra predadores até a criação de instrumentos que modificaram seu cotidiano e sua existência. O manuseio dos metais, a invenção da alavanca e de armas de defesa foram essenciais para a sobrevivência humana.

Comumente a história das revoluções industriais é classificada em quatro períodos, a saber:

– *1ª Revolução Industrial (1760-1840)*: Caracterizada pelo uso das máquinas a vapor, alimentadas por carvão mineral e combustíveis fósseis. Impulsionou a fabricação do aço e a construção civil. Substituiu o trabalho artesanal pelo assalariado.

– *2ª Revolução Industrial (1850-1945)*: Caracterizou-se pelo desenvolvimento de indústrias químicas, elétrica, de petróleo e aço, além de progresso dos meios de transporte e comunicação.

2 Friedrich Engels explicou isso muito bem: “A primitiva propriedade comunal da terra correspondia, por um lado, a um estágio de desenvolvimento dos homens no qual seu horizonte era limitado, em geral, às coisas mais imediatas, e pressupunha, por outro lado, certo excedente de terras livres, que oferecia determinada margem para neutralizar os possíveis resultados adversos dessa economia primitiva. Ao esgotar-se o excedente de terras livres, começou a decadência da propriedade comunal. Todas as formas mais elevadas de produção que vieram depois conduziram à divisão da população em classes diferentes e, portanto, ao antagonismo entre as classes dominantes e as classes oprimidas. Em consequência, os interesses das classes dominantes converteram-se no elemento propulsor da produção, enquanto esta não se limitava a manter, bem ou mal, a mísera existência dos oprimidos” (1876, p. 16).

– 3ª *Revolução Industrial (1950-2010)*: Promoveu substituição gradual da mecânica analógica pela digital, surgimento de microcomputadores e da internet, além da invenção da robótica e introdução de novas fontes energéticas. Surgiu o celular.

– 4ª *Revolução Industrial (2011-...)*: Fundindo as tecnologias anteriores, desenvolveu a nanotecnologia, buscou energias sustentáveis, surgimento do *big data*, perspectivas digitais, programas avançados de conversação e de análise de dados, o uso sistemático de algoritmos, etc.

O advento de uma mudança na tecnologia possui grande impacto em todos os setores da sociedade, afetando o modo de vida das pessoas, o modelo econômico, a organização empresarial, as relações de trabalho, etc.

Segundo Hayne e Wyse, “o desenvolvimento humano e o tecnológico estão paralelamente associados”; além de que “a tecnologia, por servir às nossas necessidades e desejos, adquiriu, a partir de certo momento do progresso social, uma relação indissociável com o progresso econômico. Mais precisamente e de maneira mais sistematizada, a partir da Revolução Industrial no século XVIII” (Hayne; Wyse, 2018, p. 41).

Uma característica comum no aparecimento das tecnologias disruptivas é que elas se instalam definitivamente, até que outras as superem no futuro. Mas uma coisa é certa: os modelos antigos são superados, total ou parcialmente. À medida que vão sendo substituídos modelos anteriores, não há mais volta, a tecnologia não retroage. As antigas máquinas de escrever, por exemplo, foram substituídas pelos computadores e editores de texto, não havendo mais a mínima possibilidade de retorno à datilografia nem aos textos datilografados. As tecnologias que assinalam os carros de hoje tornam um caminho sem volta à antiga mecânica. Os relógios representam muito bem a evolução tecnológica: passaram de uma etapa mecanizada, com pequenas catracas internas e coroas, funcionando à corda; depois, com circuitos, tornaram-se analógicos, automáticos, com pequenas baterias; na sequência evolutiva, passaram a ser digitais, funcionando com *chips*; e, agora, funcionam por *softwares*, animados por nanochips, com inteligência artificial acoplada. É impensável voltarmos ao tempo do relógio de corda no uso diário.

Atualmente, a sociedade encara um novo movimento tecnológico, ao qual se denomina *quarta revolução industrial ou Indústria 4.0*. Já existem vários artigos doutrinários, estudos e análises sobre sua natureza, manifestações e consequências, inclusive no âmbito das relações de trabalho e seus impactos no mercado de trabalho e nas profissões. Caracterizam esta nova fase a Inteligência Artificial; a Internet das Coisas; a robótica; a realidade aumentada e a realidade virtual; a gestão e interpretação de dados; a impressão em 3D e 4D. Concentremo-nos na Inteligência Artificial para efeitos deste estudo.

No âmbito do mercado de trabalho, as expectativas não são animadoras, conforme demonstram os *links* a seguir, ora tomados por amostragem:

– *IA pode eliminar até 92 milhões de empregos, mas essas profissões devem sobreviver*. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/07/13/ia-pode-eliminar-ate-92-milhoes-de-empregos-mas-essas-profissoes-devem-sobreviver.ghtml>. Acesso em: 21 ago. 2025.

– *Como o Avanço da IA Impactará os Empregos no Brasil*. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2025/07/como-o-avanco-da-ia-impactara-os-empregos-no-brasil>. Acesso em: 21 ago. 2025.

– *IA no Mercado de Trabalho: impactos e tendências para 2025*. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/ia-mercado-trabalho>. Acesso em: 21 ago. 2025.

Profissões e postos de trabalho vão desaparecer ante as novas tecnologias, destacadamente em decorrência do avanço da IA – Inteligência Artificial. É certo que outras profissões surgirão, mas para quem estiver preparado para lidar com essas tecnologias e ter mente aberta para seus desdobramentos. O saber será flexível, com aptidão para novos conhecimentos e alta adaptabilidade para as mudanças.

A *China* prepara uma reforma educacional em que “integrará aplicações de inteligência artificial (IA) ao ensino, aos livros didáticos e ao currículo escolar como parte de um movimento para reformar a educação”. A intenção é valorizar o pensamento autônomo, a solução de problemas e a colaboração, entre as habilidades pedagógicas (Forbes, 2025). Essas alterações têm data prevista e urgente: setembro/2025 (Exame, 2025). Mas não é apenas a China. Diversos outros países também se preparam para municiar os jovens e as instituições com conhecimentos sobre a aplicação das tecnologias da Indústria 4.0.

No início de 2025, constatando que a política tecnológica na educação é uma questão estratégica para a soberania do país, o presidente dos *Estados Unidos*, Donald Trump, “assinou uma ordem executiva que coloca a IA no centro da estratégia educacional americana – do ensino médio à formação de professores” (STARTSE, 2025). Seguindo o exemplo chinês, o ensino de IA se tornou obrigatório nos colégios dos EUA (Colégio Bias de Priene, 2025). Logo em seguida, “mais de 250 CEOs assinaram carta aberta apoiando a educação em inteligência artificial (IA) e ciência da computação no ensino fundamental e médio em escolas dos Estados Unidos. Entre os signatários, estão o CEO da Microsoft, Satya Nadella, o CEO da Etsy, Josh Silverman, e o CEO da Uber, Dara Khosrowshahi” (Olhar Digital, 2025).

O conhecimento dessa tecnologia é indispensável ao mundo contemporâneo, pois, cada vez mais, ela fará parte de nossas vidas diuturnamente.

Aliás, a IA já chegou, ela está na porta de toda a sociedade: nas empresas, nos poderes constituídos (Executivo, Judiciário, Legislativo, Ministério Público), nas diversas Secretarias e Ministérios, nos aparelhos celulares, nos automóveis, nos relógios, nos hospitais, etc. Chegou às escolas, faz parte do cotidiano de professores, alunos e gestores. A IA é fundamental para a análise de dados nas eleições, nas projeções de candidaturas e nas estratégias eleitorais. As bolsas de valores estão sendo orientadas por Inteligências Artificiais. O jornalismo não vive mais sem IA, especialmente nas traduções automatizadas de matérias e notícias.

Mas, parece que existe um recanto em que a IA ainda não chegou: nos sindicatos, assim considerados em sua expressão geral, abstraídas as naturais exceções.

Então, a *pergunta principal* para este artigo doutrinário é: como a IA pode ser útil aos sindicalistas e aos sindicatos em sua missão de representar os trabalhadores?

Não serão estudadas, aqui, as causas desta deficiência nem como fazer para superá-las. O objeto deste apanhado é explorar o uso da Inteligência Artificial na atividade sindical, a partir de observações realísticas e de reflexões sobre este processo. A experiência do autor e o contato próximo com sindicalistas e técnicos em IA, além da vivência no Direito Sindical, facilitaram a compreensão do problema e o seu enfrentamento, com apresentação de situações práticas e de sugestões para aplicações sindicais. Portanto, o método utilizado é o dedutivo e qualitativo. São experiências gerais, às vezes importadas de outros âmbitos, para aplicá-las às peculiaridades do sindicalismo.

O propósito do texto é discutir a utilização de IA pelos sindicatos, em benefício da boa representação, com foco na modernização da comunicação com a base e na sua utilização estratégica em diversos momentos de atuação. A *hipótese* do artigo é que o uso estratégico de uma IA-Sindical fortalecerá o vínculo entre a entidade e seus representados, por meio de ferramentas acessíveis, eficientes, interativas e disponíveis em tempo integral, além de reequilibrar, ao mínimo, as forças entre o capital e o trabalho.

A crescente *desconexão* entre os sindicatos e os trabalhadores representa um dos principais desafios do sindicalismo contemporâneo. Os avanços tecnológicos, aliados às transformações nas relações de trabalho, exigem das entidades sindicais um salto qualitativo em seus canais de escuta, informação e mobilização. O desafio pode e deve ser enfrentado com inteligência, estratégia, realismo e modernidade. Enquanto isso, os grupos econômicos, o poder público, as empresas em geral e a juventude trabalhadora estão investindo em Inteligência Artificial, utilizando-a freneticamente e encontrando-se um passo à frente do movimento sindical.

Este artigo doutrinário é destinado, especialmente, para sindicalistas e profissionais que lidam com o movimento sindical, como os advogados e os negociadores, mas também cumpre uma missão acadêmica de debater o tema e de abrir a discussão em outros movimentos sociais.

Os resultados obtidos em cursos e palestras ministrados por este autor a sindicalistas, demonstrando aplicações da IA, têm sido surpreendentes. A curiosidade e a desenvoltura dos sindicalistas se mostraram extraordinárias, a ponto de, já no primeiro encontro, evidenciarem grande evolução, passando de uma situação de desconhecimento, medo e descrédito para uma incorporação salutar. São experiências com sindicalistas geralmente acima dos 55 anos de idade. Uma dessas experiências foi propiciada pela CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e pela Força Sindical, no dia 03 de setembro de 2025, em São Paulo, na sede do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes, para um grupo de 60 sindicalistas. Na ocasião, foram abordados temas como acessibilidade digital, conceitos básicos de IA, exercícios práticos e aplicações concretas na atuação sindical. Foram experiências como esta que inspiraram o presente artigo.

2 A Inteligência Artificial como uma nova tecnologia favorável a profissionais de mais idade

O mundo, hoje, é altamente tecnológico. Para onde quer que se olhe, a tecnologia está lá, em todos os lugares e momentos. E ela continua avançando, chegando às tarefas mais simples e conquistando principalmente a juventude, que tem um novo estilo de vida, nova forma de comunicação e uma maneira diferente de encarar o mercado de trabalho. As crianças de hoje, com 8 ou 10 anos, estarão no mercado de trabalho dentro de 12 ou 8 anos. Suas perspectivas serão ainda mais diferentes do que se entende atualmente. E o uso da tecnologia no mercado de trabalho será potencializado ainda mais. Se a legislação não mudar, talvez a sociedade se depare com estas transformações em até menos tempo, já que a *adultização* tem marcado as redes sociais e enveredado por caminhos preocupantes.

De outro lado, há os sindicalistas da atualidade, a maioria com idade superior a 45 anos de idade – mas muitos acima de 55 anos –, tentando acompanhar, a passos lentos e com algumas dificuldades, o avanço tecnológico, porque vêm de outro modelo de vida e de tecnologias atualmente superadas, algumas até inexistentes ou esgotadas. Isto dificulta a comunicação com a base, especialmente quando se sabe que o mercado de trabalho é discriminador e, no geral, prefere contratar pessoas com menos de 40 anos de idade, o que tem levado, ainda, ao etarismo, à discriminação por idade (Grubba, 2024; Silva; Souza, 2023).

Alteração curiosa nesta tendência se registrou no Brasil a partir de 2012: as empresas demonstraram insatisfação com a *performance* da geração Z, pessoas nascidas entre 1996 e 2010, voltando a contratar trabalhadores com faixa etária de 40 a 45 anos (Exame, 2024), embora os números ainda sejam percentualmente pequenos. Esta tendência ainda não é consolidada e pode oferecer resultados diferentes ao longo dos próximos anos. Mas, como dito, é uma tendência.

Enquanto isso, a geração mais nova se encontra com propostas de trabalho mais satisfatórias, proporcionadas pelas tecnologias atuais, em que há um campo considerável a ser explorado. Enquanto *profissões desaparecem* (datilógrafo, mensageiro, vendedor de enciclopédia, leiteiro, ator e atriz de rádio, operador de mimeógrafo), *outras surgem* (cientista de dados, analista de biossegurança, *designer* digital, etc.) e algumas estão no *radar da extinção* (cobrador de ônibus, caixa de supermercado, atendente de banco, taxistas, tradutores, agentes de viagens, revisores e editores de texto, analistas de pesquisa de mercado, lavador de louça, etc.) (CNN Brasil, 2025; UniCesumar, 2023; Anhanguera, 2020). Certos *ramos comerciais deixaram de existir*, arrastando consigo diversos atores do mercado de trabalho, como ocorreu com a locação de vídeos e com serviços de revelação de fotografias. Aliás, a indústria de fabricação de fitas cassetes, CDs e DVDs arrastou consigo cadeias inteiras da produção ao falirem. E algumas profissões são apontadas como de *curta duração*, estão surgindo, mas não se sustentarão por muito tempo (ex.: cientista de análise de dados).

A mais recente das tecnologias é a *Inteligência Artificial*, que afetará pelo menos 40% das *profissões e empregos*, segundo dados da ONU – Organização das Nações Unidas (G1, 2025), o que exige atualização dos profissionais atuais, para que não sejam excluídos do mercado de trabalho. Considerando que as tecnologias ainda envolvem custos elevados, é necessário que os sindicatos e os governos promovam políticas públicas e coletivas para que as classes mais pobres tenham acesso a elas, uma condição indispensável à empregabilidade e à integração social. Caso contrário, as tecnologias poderão ser instrumentos de *exclusão social*. As tecnologias de IA (ou IA Generativa) constituem, atualmente, ferramentas indispensáveis à população e, portanto, devem ser acessíveis e justas para trabalhadores mais velhos e de todas as classes sociais, sendo um imperativo ético (The Shift, 2025).

Pesquisas apontam que 67% das companhias no Brasil consideram a IA uma *prioridade estratégica* para 2025³ e veem que o profissional com mais

3 Em agosto/2025, foi noticiado que a varejista Magazine Luíza abriu programa para *trainees* em Inteligência Artificial, que serão submetidos a treinamento intensivo de 12 meses, com 120 horas de cursos técnicos oferecidos por empresa especializada em tecnologias e “60 horas dedicadas à formação comportamental, abrangendo os valores do grupo e discussões sobre ética na inteligência artificial” (Abc do Abc, 2025). Os contratados receberão R\$ 9.600,00 mais vantagens contratuais. Segundo Frederico

de 50 anos tem uma vantagem: “sua experiência é apontada como um diferencial em meio aos avanços da tecnologia” (Viva, 2025). Estas constatações demonstram que, de um lado, as empresas estão investindo consideravelmente em Inteligência Artificial (Contábeis, 2025); de outro, que esta tecnologia é uma das poucas que oferece vantagem para os cinquentões, porque são mais adaptáveis a ela, facilitando a IA inclusiva (FastCompany, 2025). Ou seja, *em meio às tecnologias modernas, surge uma que pode ser bastante favorável ao grupo social mais amadurecido: a IA* (Tribunaonline, 2025).

Fábio Bonassa (Garça em Foco, 2024) sintetiza o que os cientistas vêm apontando, ao explicar que o lado bom dos impactos da IA nos profissionais de idade superior a 40 anos é que os especialistas indicam que suas experiências e habilidades de comunicação “os tornam aptos a se beneficiarem do avanço das IAs. Isso porque o segredo da utilização da IA é o *prompt* (comando) de qualidade, e, devido à experiência, os veteranos têm condições de fornecer instruções mais detalhadas, resultando em melhores desempenhos nas respostas das IAs”. Para o jornalista citado, as “revoluções tecnológicas passadas desfavoreciam os mais velhos. A inserção dos computadores foi um tabu, muitos não se adaptaram e ficaram no ostracismo. Já a IA os favorece devido à necessidade de supervisão humana e instruções claras e objetivas”.

Certamente, o fator educacional também influencia, pois a juventude atual sente mais dificuldade em redigir textos.

Porém, é preciso que haja capacitação desses profissionais no que se refere a conceitos de IA, suas funcionalidades, a natureza instrumental, o que se entende por supervisão de IA, os limites éticos, engenharia de *prompt*, etc. Eles precisam conhecer esta ferramenta poderosa e saber manuseá-la.

Então, para que os sindicalistas se conscientizem desta nova tecnologia, compreendam-na e aprendam a usá-la corretamente, é preciso que passem por um processo urgente de capacitação.

Como toda tecnologia, a IA iniciou com preços elevados, mas foi caindo e se tornou acessível (O Globo, 2025). Então, investir na IA já não se trata de um custo exorbitante.

Trajano, CEO da varejista, “o futuro do varejo vai passar por interação. Todo o fluxo de compras passa por buscadores. No futuro, esse processo vai se dar sobretudo via interação com IA. Não dá para ficar fora disso. Como não deu para ficar fora da revolução digital. Estamos vivendo uma revolução” (O tempo, 2025). Na seleção para as vagas, a Magalu “valorizará conhecimentos em linguagens de programação como Python e SQL, ferramentas de *cloud* (AWS, GCP, Azure), bibliotecas de IA/ML (TensorFlow, PyTorch) e soluções de análise de dados” (Meio&Mensagem, 2025). O propósito da Magalu é deixar a equipe preparada para soluções de recomendação de produtos, automação de processos de atendimento e logística, análises preditivas e inteligência de negócios e otimização de experiência do consumidor *online* e *offline* (Seu crédito digital, 2025).

No campo sindical, foram selecionadas neste breve estudo algumas aplicações e utilidades práticas da Inteligência Artificial, de forma muito mais simples e fácil do que teoricamente se imagina.

3 Comunicação sindical com a base

A Inteligência Artificial é uma ferramenta criada pela ciência da computação que permite às máquinas simular a inteligência humana na condensação de conhecimentos, análise de dados, realização de tarefas complexas, compreensão de linguagem, identificação de padrões, tomada de decisões, diagnóstico de situações e resolução de problemas, com inúmeras aplicações práticas, podendo ser acopladas e inseridas em outras tecnologias, catapultando o seu potencial.

No estágio atual, esta “Inteligência” ainda possui muitas limitações, não pensa por si própria e, a rigor, é uma engenhosidade que possibilita o acesso a vários bancos de dados existentes para dar uma resposta ao usuário. Bom, não deixa de ser uma inteligência.

A Inteligência Artificial tem muito a oferecer aos sindicatos, podendo constituir uma ferramenta poderosa no desempenho de suas atividades, tanto na representação de trabalhadores (ou empregadores, conforme o caso), quanto na formulação de políticas estratégicas, na comunicação com a base e na organização interna. São grandes as utilidades possíveis.

Quanto à *comunicação* com a base, a IA pode substituir os antigos canais de busca nos *sites* das entidades, bem como os *chatbots* tradicionais baseados em tecnologias de perguntas e respostas pré-elaboradas e os sistemas que ainda utilizam os FAQs (“Frequently Asked Questions”, que em português significa “Perguntas Frequentes”). Todos estes mecanismos não permitem diálogo com o usuário, pois são baseados em perguntas pré-elaboradas e respostas rígidas a cada uma delas. Os sistemas de busca, normalmente identificados com o ícone de uma pequena lupa (Q), também são um modelo ultrapassado e precário frente às vantagens da Inteligência Artificial.

Atualmente, as páginas eletrônicas podem contar com uma IA instalada em *chatbot* atualizado e adaptado. Esta nova tecnologia dispensa perguntas pré-elaboradas e respostas prontas. Basta que a IA seja municiada com informações do próprio *site*, o que é obtido com o acesso ao *link* interno. A partir daí, qualquer pergunta que o usuário fizer à IA, ela responderá de acordo com o *site*. Se o *site* tiver informações sobre negociação coletiva, se tiver o instrumento coletivo de trabalho em PDF-texto, o usuário poderá se inteirar sobre qualquer ponto a este respeito. Se perguntar quanto foi o reajuste obtido na negociação coletiva, ou quanto está o valor da cesta básica, ou qual o valor da PLR e como ela será paga, a IA responderá. Se o usuário fizer perguntas sobre

a contribuição sindical ou como deva fazer para se filiar, a IA terá resposta imediata. E, durante um atendimento ao usuário sobre negociação coletiva, a IA pode lançar, do nada, o convite: “Aproveitando que você está aqui conosco, não gostaria de se associar? É simples e você passaria a gozar de vários benefícios”.

A qualidade na resposta da IA aos usuários é muito melhor do que a de humanos, não apenas por este fator, mas também pela paciência, gentileza e objetividade. Ela não cai em provocações, não muda de humor e está disponível 24h por dia, sem tirar licença, férias nem cobrar horas extras. E tem capacidade de atender várias pessoas ao mesmo tempo, com igual presteza. Se orientada, ela pode captar notícias de outras entidades (ex.: federações, confederações e centrais) ou de outros *sites* (ex.: notícias do governo federal, do STF, do TST e do Congresso Nacional) e estar apta a responder com base nelas. A IA pode ter todas estas bases de conhecimento simultaneamente, com atualizações diárias, com capacidade para fazer análises e prestar informações baseadas nesta base de dados.

Claro que a implantação de uma IA no sindicato precisa de um *técnico em ciência da computação*; de um *profissional* que conheça o sindicalismo, que esteja por dentro das peculiaridades do sindicato, saiba lidar com dados e análises sobre a realidade trabalhista, tenha conhecimento jurídico e entenda de comunicação com os trabalhadores; e de *investimento*.

Considerando o retorno que propicia, o aprimoramento na comunicação com a base representada, seu funcionamento em tempo integral e as múltiplas decorrências utilitárias, o investimento é bastante satisfatório e altamente recomendável. A IA pode ser “ensinada” a oferecer serviços ao usuário, a falar um pouco da entidade para os consultentes, a explicar aspectos das contribuições sindicais, a tratar das desvantagens das oposições às taxas assistenciais, a informar sobre a luta da entidade, etc. E, ainda, a tirar dúvidas gerais dos trabalhadores: qual a diferença entre Federação e Confederação? O que é uma Reclamação Trabalhista? Quanto há a receber no caso de rescisão contratual? Como fazer para apresentar uma denúncia? Qual a diferença entre filiados e não filiados?

Muitas informações que dependeriam de deslocamento do usuário ao sindicato podem ser prestadas pela IA, como se fosse alguém altamente qualificado da entidade conversando com o trabalhador (ou empresário). São os agentes inteligentes e agentes autônomos, que realizam conversação, travam diálogos e desempenham análises rápidas de situações de menor complexidade. Por que é conveniente se filiar? O usuário pode receber esta resposta de forma clara, sem ser apelativa nem ameaçadora. Suponha-se que o trabalhador tenha sido despedido e deseja uma primeira análise do que tem a receber: a IA pode fazer uma análise preliminar e sugerir ao trabalhador que procure o setor jurídico da entidade, indicando horários de atendimento, telefone, *e-mails*, etc. A

IA pode, inclusive, agendar o atendimento, se estiver interligada com a agenda do setor jurídico.

Os agentes inteligentes autônomos de IA, todavia, devem ser desenvolvidos de forma responsável e conter indicadores sobre valores humanos, morais (Sichman, 2021, p. 43), e sobre os valores sindicais, a democracia, a ampla representação, o acolhimento de representados. As respostas baseadas nestes princípios retoretores dão aos agentes de atendimento uma feição mais apropriada ao sindicalismo.

A IA é capaz de sintetizar notícias, estruturar e corrigir textos, sugerir campanhas publicitárias, fazer logotipos, elaborar imagens de acordo com a cena, fazer análise de decisão judicial e de projeto de lei, etc. Tudo isso facilita o trabalho de comunicação sindical, especialmente quando se tem conhecimento de que os trabalhadores estão, a cada dia, mais interconectados. Contudo, frise que esta ferramenta deve ser supervisionada pelo profissional da área de comunicação e por outros setores sindicais que possam promover atualizações, como a inserção de um novo acordo coletivo na base de dados.

Apesar das muitas vantagens da IA-Sindical, é preciso ter cuidado para que a entidade não se afaste de sua base e, assim, não perca a identidade para com seus representados. A IA tem uma função de ferramenta, é um instrumento que deve ser bem manuseado por seu usuário. Não tem nem deve ter autonomia ante a atividade política do sindicalista.

4 Utilização da IA nas negociações coletivas

A utilização da Inteligência Artificial nas negociações coletivas pode ser um divisor de águas para o movimento sindical, pois fornece *embasamento técnico, rapidez na análise e ampliação da capacidade estratégica*. Vejamos algumas aplicações, em subtópicos, para maior clareza e compreensão.

É possível para a IA *comparar* vários instrumentos coletivos, do mesmo setor econômico ou de setores distintos, e identificar a existência de cláusulas mais vantajosas e os riscos de outras para a categoria. Por exemplo, o usuário pode solicitar que a IA *analise* a média da cesta básica ou do vale-alimentação no setor da alimentação, do transporte ou da indústria; ou instruir que ela analise a cláusula de teletrabalho, sua redação, seu alcance e os riscos que precisam ser cobertos por ela. Inclusive, é possível comandá-la a verificar os principais acidentes domésticos em teletrabalho, que devem ser considerados na redação da cláusula. Os benefícios neste uso estão em fortalecer o poder de barganha, propiciar argumentos na hora da negociação e evitar que o sindicato negocie abaixo do que o setor econômico venha estabelecendo.

Aliás, com os *prompts* adequados, a IA poderá fazer análise do setor econômico, se está aquecido ou enfraquecido, se tem apresentado dispensas em massa, se oferece novas vagas de trabalho, etc. Isso é importante porque são informações que, frequentemente, as empresas não informam na mesa de negociação ou prestam informações incompletas. Sucede que elas próprias divulgam estas informações em *sites*, em material de *marketing*, redes sociais e a órgãos governamentais públicos. São espaços que a IA tem acesso e pode informar em segundos ao usuário, inclusive elaborando gráficos e tendências. A interconexão com o IBGE e outros indicadores econômicos poderá fazer uma grande diferença na mesa, para desmistificar argumentos falaciosos ou para confirmá-los.

Os cenários econômicos são de fácil análise para a IA, que pode *cruzar dados* de inflação, produtividade, lucro das empresas e indicadores de mercado para prever a margem de uma negociação realística. Assim, poderá projetar o impacto de um reajuste de 5%, 8% ou 10% na folha da empresa e no poder de compra dos trabalhadores, até perante a iminência de reajuste do salário mínimo. Desta maneira, será possível aos dirigentes proporem índices sustentáveis e mais defensáveis perante os patrões, bem como a condição reversa também será possível, os patrões ofertarem aos sindicatos profissionais, com baixíssima margem de risco.

Outra aplicação da IA é a análise de *jurisprudência* e precedentes vinculantes. Com tantos precedentes e súmulas, os sindicatos sentem dificuldade em identificar o que a jurisprudência já tem consolidado em determinada matéria. Considere-se, neste quadro, que nem todos os sindicatos têm condições de manter um bom setor jurídico ou de pagar a bons advogados. A IA pode auxiliar nesta função, especialmente se supervisionada pelo setor jurídico, mapeando decisões recentes da Justiça do Trabalho ou do STF sobre cláusulas típicas de convenções (jornada, banco de horas, teletrabalho, PLR, cesta básica, etc.). Esta verificação pela IA evita a proposição (e a eventual celebração) de cláusulas com risco de nulidades e reforça a segurança jurídica da negociação.

Uma atividade muito relevante na legitimidade da negociação coletiva é que a IA pode analisar redes sociais, preparar enquetes inteligentes e sugerir plataformas digitais para medir *expectativas e prioridades dos trabalhadores* antes da negociação. Logicamente, os benefícios são muitos, porque possibilitam aos dirigentes chegarem à mesa de negociação sabendo exatamente quais pautas têm mais legitimidade perante a categoria. Esse monitoramento pode ocorrer de maneira frequente, com gráficos de tendências, para que o sindicato não se restrinja ao momento anterior à negociação, o que poderia fragilizar o argumento de legitimidade. Um apanhado histórico, considerando determinado recorde temporal, propiciará um quadro indispensável para a elaboração de propostas maduras, responsáveis e equilibradas.

Há certa dificuldade na redação das cláusulas coletivas, desde a sua correteza gramatical à fidelidade do que tenha sido negociado e da clareza de seu conteúdo. A redação das cláusulas é uma etapa indissociável da negociação por consignar de forma escrita os exatos termos do que haja sido acordado. Então, o emprego de ferramentas de IA jurídica pode *sugerir redações mais claras e equilibradas* para cláusulas, reduzindo ambiguidades que geram conflitos futuros. Por exemplo, é possível transformar uma cláusula genérica em formas objetivas, como prazos, índices e condições de aplicação.

Redações enxutas, bem estruturadas e sem erros gramaticais evitam interpretações enviesadas e previnem conflitos.

Após concluídas as negociações, os sindicatos precisam comunicar os seus termos à categoria, que estará apreensiva, ávida por informações atualizadas. Essa comunicação deve ser feita com cuidado redobrado se *o instrumento coletivo ainda não tiver sido formalizado em definitivo*. Logo, as mensagens nas redes sociais e os comunicados no *site* da entidade precisam ser cautelosos, até em razão dos compromissos firmados em mesa e porque não devem potencializar certezas do que ainda não foi assinado. Essas redações serenas, sem as paixões de quem está envolvido no processo negocial, são excelentes campos para a IA. E, depois de assinado e formalizado o instrumento coletivo, a IA pode ajudar a traduzir o conteúdo da convenção em *linguagem simples*, para facilitar o entendimento pelos trabalhadores. Isso pode consistir em gerar resumos, comparativos “antes e depois” ou até áudios explicativos enviados por WhatsApp. O *benefício* deste emprego é nítido: aumenta a transparência e a confiança na atuação sindical, dando-lhe um ar de profissionalismo e seriedade que, ao fim, aumenta a confiança entre os convenientes.

Em um estágio mais avançado, a IA pode sugerir *estratégias de negociação*, dividindo em grupos de cláusulas prioritárias, secundárias e intermediárias. Ela pode simular contextos da negociação e como propostas não aceitas prejudicarão as demais cláusulas ou como fazer para sugerir propostas compensatórias. Ela é capaz de sugerir agenda de reuniões, de acordo com determinados eventos. Por exemplo, é possível instruí-la a elaborar 4 reuniões, com intervalos máximos de 2 dias, em dias úteis da semana e horários comerciais, antes que o Congresso Nacional vote determinado Projeto de Lei ou antes que o STF ou o TST julguem determinada matéria com repercussão geral.

Também, é possível instruí-la a *simular contextos*, como as estratégias para o caso de a parte contrária não aceitar determinada proposta ou quais os passos seguintes para o caso de o acordo ser firmado em desvantagem para um dos lados. Certamente, a comunicação com o público e com a categoria requererá pronunciamento comedido e em tom que seja conveniente ao lado do emissor. Sabe-se, por exemplo, que não é conveniente publicizar que o outro lado per-

deu, porque isso o descredenciara para outras negociações e poderá, inclusive, gerar problemas na execução do acordado. A linguagem neutra é própria da IA, especialmente se for comandada a concluir com uma mensagem de otimismo.

Como se vê, pode-se colocar a utilização da IA nas negociações coletivas em quatro eixos centrais: (a) informação qualificada (dados econômicos, comparativos e jurisprudência); (b) estratégia inteligente (simulações de impactos e priorização de pautas); (c) redação apropriada de cláusulas coletivas; e (d) comunicação clara (tradução acessível dos resultados para a base).

Isso não torna dispensáveis os dirigentes sindicais, porque a IA não substitui a habilidade política do dirigente sindical, mas funciona como uma “*central de inteligência*” que dá mais preparo, agilidade e segurança ao processo negocial. Como ela é uma ferramenta, não um profissional autônomo, deve ser gerenciada e supervisionada por pessoas do sindicato que assessoram os dirigentes nas negociações, como os advogados e negociadores.

5 Um fluxo prático de uso da IA na negociação coletiva

A negociação coletiva é composta de várias fases (etapas) e subfases (subetapas). *Grosso modo*, ela tem uma *fase pré-negocial*, *outra negocial* e, *por último*, a *pós-negocial*. A *primeira* consiste nos preparativos para a negociação, reuniões internas, assembleias para definição da pauta, informações sobre o nível de engajamento da categoria, estudo de propostas a formular, análise do setor econômico, dos resultados econômicos da(s) empresa(s) e do mercado de trabalho. A *fase negocial* é a central e se desenvolve em várias outras etapas menores, envolvendo a formulação de propostas, debates com o lado contrário, participação em reuniões, análise das contrapropostas, adequações nas propostas originais, informações à categoria sobre o andamento da negociação, providências internas (assembleias, convocações para greve) e externas (contato com a imprensa e setores governamentais, quando se tratar de serviço essencial), etc. *Após a conclusão da fase negocial*, é preciso verificar se houve acordo ou não, total ou parcial, porque cada uma destas definições exige providências específicas e a comunicação com os representados será diferente.

Na *fase pré-negocial* (de preparação e diagnóstico), o sindicalista deve se municiar com dados sólidos, ter estratégias claras e contar com o apoio da base (a legitimidade negocial). Isso envolve o *mapeamento de convenções e acordos*, para que a IA possa coletar e comparar instrumentos coletivos de outras categorias ou da mesma em regiões similares no país e identificar as cláusulas inovadoras, as que apresentem melhores índices e que estejam de acordo com as tendências do mercado.

Muito útil nesta etapa é que, nas *simulações econômicas*, a IA pode projetar o *impacto* de reajustes salariais, benefícios, PLR, etc. sobre os custos das empresas e no poder aquisitivo dos trabalhadores. Ainda nesta etapa, a IA é capaz de analisar pesquisas digitais e redes sociais para captar as *demandas mais urgentes e extrair o sentimento da categoria* (ex.: aumento real nos salários, teletrabalho, cursos de capacitação e atualização, plano de saúde e incentivos à educação formal e informal).

Além disso, a IA tem a capacidade de compilar decisões judiciais recentes sobre cláusulas coletivas, de modo a deixar os negociadores inteirados com a jurisprudência e cientes dos limites de validade dessas cláusulas. Por fim, a equipe de negociação pode contar com um *relatório de apoio*, com gráficos e resumos. Portanto, o objetivo do uso da IA nesta etapa é propiciar que a comissão de negociação chegue à mesa com dados sólidos, estratégias definidas e elementos de respaldo da base.

Durante a *etapa de negociação*, os dirigentes precisam de apoio em tempo real, com informações rápidas e sustentadas em argumentos consistentes. Um *notebook* aberto, com IA operante e *assistente de apoio*, na mesa de negociação pode fazer uma grande diferença. Se a empresa afirma que o setor econômico não está aquecido, que houve uma reviravolta na semana anterior, a IA poderá colher esta informação nos indicadores de mercado disponíveis na internet, em questão de segundos. É possível que a IA sugira propostas alternativas ou intermediárias, de forma inteligente, a contrapropostas apresentadas na mesa de negociação. Às vezes, as partes até chegam a consenso sobre um tema, mas sentem dificuldade em redigir um texto comum. Então, a IA pode desempenhar um papel formidável nessas situações.

As reuniões de negociação podem ser sumariadas ao seu término, com quadros e tabelas de seu avanço ou retrocesso. Sim, a IA transcreve e organiza as falas e propostas, gerando *atas automáticas* para consulta posterior. A gravação, para redação automatizada de Ata, precisa do prévio consentimento dos interlocutores. O mercado oferece vários tipos de gravadores com IA, cuja função é exatamente esta. Mas se, mesmo não havendo essa permissão, os sindicalistas alimentarem a IA com informações do que tenha ocorrido, ela será capaz de sistematizá-las e analisar seus avanços, estagnações e retrocessos, preservando o que não possa ser publicado.

Se a empresa oferece uma proposta, a IA pode simular o impacto em valores reais para trabalhadores e custos para empregadores, de forma imediata. Se esses resultados não forem agradáveis, é possível instruir a IA para formular uma contraproposta mais condizente, apresentando argumentos que possam ser utilizados na mesa.

Como dito anteriormente, a *conclusão do acordo* entre as partes não encerra a fase negocial, porque ainda tem o seu arremate, a *redação das cláusulas*. Normalmente, esta tarefa é confiada aos advogados e quase enseja uma nova fase de negociação na utilização de termos e na maneira de expressar o que foi negociado. Por se tratar de um documento para ser lido, compreendido e aplicado por pessoas sem formação jurídica, o linguajar deverá ser acessível, sem o juridiquês forense. A IA possui um linguajar muito próprio, é objetivo, claro e muito compreensível. Ela só usa o linguajar técnico se lhe for orientado. A clareza de uma cláusula poderá evitar problemas futuros e arguições de nulidades. E se as partes tiverem um pouco mais de paciência, a IA poderá auxiliar na redação final do acordado ao término da reunião.

A IA poderá cumprir, ainda, uma função essencial: organizar os resultados da negociação e fazer projeções (ganhos, perdas, inovações), além de gerar relatório para futuras estratégias. Estes dados poderão ser discutidos, depois, nas diretorias, nas comissões de negociação e em assembleias. São memórias que, muitas vezes, não são guardadas ou arquivadas.

Por fim, a *comunicação* do resultado da negociação à categoria. Como falar para a categoria que não houve acordo? Ou como falar que o acordo não foi bom, mas foi o possível? Ou como comemorar o acordo espetacular sem dizer que o lado oposto saiu perdedor? E, afinal, será que os trabalhadores, pessoas simples, muitos com pouca educação formal, entenderão a mensagem? Estas e outras indagações similares constituem o desafio das assessorias de comunicação sindical, as quais podem se valer do auxílio de IAs. E se o sindicato não possuir assessoria de comunicação – um erro estratégico, diga-se, mas que pode ser justificável pela ausência de capacidade econômica da entidade – a IA é imprescindível, não apenas recomendável. Ela pode resumir a convenção ou acordo coletivo em tópicos simples e comparativos (“antes x depois”), transformando em boletins, mensagens de WhatsApp ou redes sociais, com objetividade e compreensibilidade. O assistente inteligente de IA (o *chatbot*) pode estar pronto para responder a perguntas como “quanto aumentou meu vale-alimentação?” e receber resposta automática personalizada.

Após a negociação, uma IA bem instruída e conectada pode monitorar o cumprimento da convenção ou acordo coletivo, coletando e sistematizando (por temas, por empresas) denúncias de inobservância de cláusulas coletivas, gerando alertas para o sindicato.

Em síntese, em negociação coletiva, a IA tem capacidade de:

- *Antes*: atuar como *analista estratégica* (diagnóstico e preparação).
- *Durante*: funcionar como *consultora em tempo real* (apoio rápido e precisão nos cálculos/redações) e *auxiliar na redação* das cláusulas.

– *Depois*: divulgar o resultado (com clareza, em comunicação fácil) e acompanhar o cumprimento (clareza, comunicação e monitoramento do acordado).

6 Parcerias e convênios sobre bancos de dados

Para que se tenham resultados analíticos da Inteligência Artificial, é necessário alimentá-la com dados e informações confiáveis ou apontar para estudos, *sites* e documentos específicos. Muitos órgãos públicos realizam pesquisas e possuem dados, alguns dos quais de livre acesso pela população em geral. Mas outros dados são confidenciais, restritos a certos órgãos, como os investigativos, enquanto outros exigem convênios e parcerias formais para compartilhamento.

Há grandes bolsões de bancos de dados, cuidados por órgãos autorizados legalmente, que seriam de enorme utilidade para os sindicatos. Porém, geralmente não são dados de livre compartilhamento, em razão das limitações impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Há regras para eventuais compartilhamentos, normalmente só possíveis por meio de convênios e autorizações legais.

O Ministério do Trabalho e Emprego possui uma plataforma chamada “*Sistema Mediador*”, onde são registrados as convenções e os acordos coletivos. O acesso externo, no entanto, ainda tem muitas limitações, ficando seu manuseio amplo a cargo dos servidores daquele órgão público.

Essa base de dados é riquíssima porque concentra informações sobre cláusulas coletivas de milhares de negociações coletivas, envolvendo diversos setores econômicos. Logo, o Sistema Mediador poderia ser uma base importante de consulta pelos sindicatos de forma profusa, com permissão de acesso por suas Inteligências Artificiais, que poderiam desempenhar amplo trabalho de classificação de dados e de análise de cláusulas coletivas.

Outro órgão que possui dados econômicos e sociais úteis aos sindicatos é o IBGE – *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, com suas pesquisas e seus censos periódicos. A plataforma PNAD Contínua, por exemplo, contém informações relevantes para os sindicatos, inclusive dados sobre taxa de filiação, taxa de empregabilidade, classificação de setores produtivos e sua condição, faixa etária de trabalhadores, tendências de mercado, inflação, etc. Uma Inteligência Artificial com acesso a estas informações poderia fornecer análises relevantes ao sindicalismo.

Vários outros órgãos possuem dados que importam aos sindicatos, enquanto entidades representantes dos trabalhadores. É o caso do INSS – *Instituto Nacional do Seguro Social*, que possui dados sobre o número de afastamentos

do trabalho por doenças somáticas ou males psíquicos, como depressão e *burnout*. Saber em quais setores e localidades estes afastamentos ocorrem com maior frequência pode revelar uma cultura de assédio ou um meio ambiente de trabalho adoecedor, a exigir providências e adoção de políticas saneadoras. Também o SUS – *Sistema Único de Saúde* possui dados e estatísticas relevantes sobre o atendimento médico, que pode revelar a existência de surtos, pandemias, assistências médicas, etc.

Se a análise desses dados é importante, mais ainda é o cruzamento de informações, quando uma IA junta dados do IBGE e do INSS, por exemplo, para analisá-los sob a ótica dos instrumentos constantes do Sistema Mediador do MTE. Isso poderia resultar em identificações de padrões sobre quais pontos as negociações coletivas poderiam avançar e de quais elas estariam tratando e de que forma. São diagnósticos que potencializam a atividade judicial.

Ou seja, há um campo demasiado amplo não explorado pelos sindicatos e carente de uma atuação estratégica, que pode ser descortinado pela IA-Sindical. Na verdade, os sindicatos precisam se apropriar e se inteirar das informações sobre a classe trabalhadora, tê-las à mão e sob constante análise.

As empresas possuem os dados mais íntimos dos trabalhadores. Os sindicatos, porém, só os informados nas fichas de filiação.

7 Outras aplicações da IA nos sindicatos

Além de sua utilidade nas negociações coletivas, a IA pode ser um instrumento poderoso nas mãos dos sindicatos. Ela pode, por exemplo, servir como ferramenta de *análise de projetos de lei*. Se há um PL na Câmara de Deputados, é possível instruir a IA para fazer uma análise de suas repercussões trabalhistas, em que afetará direta e indiretamente a CLT, quais suas repercussões no mercado de trabalho, como impactará a economia de mercado ou como esse projeto se conecta a outros projetos similares, talvez na mesma casa legislativa ou no Senado Federal. Pode-se estender a análise para projetos ou leis que tratem do mesmo assunto em outros países (Portugal, Espanha, França...). A IA lê todas as línguas, então ela é capaz de fazer comparações entre textos de línguas diferentes (ex.: um PL na língua portuguesa e uma lei em francês).

É possível otimizar os serviços de *setores administrativos dos sindicatos*, melhorando a qualidade no seu funcionamento. O serviço de secretariado é uma atividade muito propícia para o emprego de IA, na medida em que otimiza atividades corriqueiras como minutar ofícios, elaborar convites, organizar reuniões, preparar a pauta, gerar atas automáticas, fazer resumo de reuniões, auxiliar a diretoria e os gestores a sintetizar as informações mais relevantes de documentos extensos e técnicos, como leis, normas, relatórios, pareceres, etc.

A elaboração de *relatórios* sempre foi uma dificuldade nas secretarias dos sindicatos. Mas essa atividade fica descomplicada com o uso da nova tecnologia. Se o dirigente sindical solicitar que a secretaria faça um relatório das últimas reuniões, sintetizando o que foi deliberado pela diretoria e apontando o que tenha sido implementado e o que ainda esteja pendente, esta atividade pode ser cumprida em segundos, de forma sistematizada, dividida em tópicos e em redação irrefutável. Ao final do relatório, o dirigente sindical ainda pode solicitar que a IA o auxilie na elaboração de estratégias para implementação dos pontos pendentes. As sugestões, então, passarão pelo crivo do dirigente, que poderá solicitar complementações ou esclarecimentos e, ao fim, decidir o que fazer.

Agora é fácil *redigir um documento para um sindicato estrangeiro*, usando a língua do destinatário, sem precisar de nenhum tradutor. Com a faculdade, ainda, de escolher uma linguagem mais formal ou menos formal. Afinal, o comunicado pode se dirigir a um organismo internacional, como um membro do Comitê de Liberdade Sindical. E a tradução de um documento recebido em inglês, francês, alemão, russo ou chinês também será facilmente realizada. Portanto, a comunicação internacional, entre comunicantes de idiomas diferentes, fica fácil, ampliando os horizontes dos sindicatos.

Na *tesouraria e na gestão financeira*, a IA pode funcionar como ferramenta de controle automatizado de contribuições e mensalidades, identificando inadimplentes e emitindo boletos, além de elaborar relatórios financeiros inteligentes, com projeções de arrecadação, além de sugerir estratégias legais de ampliar a arrecadação e o *marketing* sindical. Se instruída devidamente, a IA poderá detectar as inconsistências em pagamentos e receitas.

O suporte da IA em *assembleias*, desde a organização da pauta até a elaboração da minuta da Ata, é uma ação sem complexidade, que pode ser desenvolvida pela ferramenta tecnológica. Sistematizar uma ata, com redação isenta de erros e organizada segundo critérios apontados pela diretoria, com um resumo ao final, destinado ao público, é uma atividade desejável por muitos sindicatos.

Na *prestação de contas*, é preciso analisar uma pilha de documentos, notas fiscais, recibos, pagamentos avulsos, etc. Depois, é necessário classificar esses comprovantes e organizar as despesas com as totalizações. Um OCR (*Reconhecimento Óptico de Caracteres*) acoplado à IA facilitaria a leitura desses documentos e propiciaria a elaboração de relatórios de prestação de contas de forma segura e, convenhamos, de maneira muito mais ordenada do que se fosse feita por mãos humanas sindicais. A classificação de receitas e despesas e sua ordenação por meses ou semanas, ou das despesas maiores para as menores,

ou conforme os setores da atuação sindical, é tarefa ínsita à IA. Sem dúvida, os conselhos fiscais gostariam de contar com uma IA.

As IAs mais comuns permitem a criação de “*secretárias digitais*”. O ChatGPT, por exemplo, permite a criação de “*assistentes*”, que podem desempenhar funções de *conselheiros*, ou de *desenvolvedores de projetos*, ou de *equipes de analistas de dados*, por exemplo. É só instruir a IA e municiá-la de comandos e um banco de dados. Um conselheiro sindical cairia bem para ajudar o sindicalista a pensar os problemas da entidade.

Enfim, internamente, há várias utilizações para a IA nos sindicatos, desde a transformação de setores administrativos até o atendimento robotizado aos trabalhadores.

Mas, como dito em tópicos anteriores, a IA é apenas uma ferramenta e, portanto, precisa de supervisão. Ela precisa que lhe digam o que fazer, o que o usuário pretende alcançar com a atividade. Quanto mais informações ela receber, melhores serão os resultados oferecidos. E este é um ponto essencial para o uso da IA, porque frequentemente isso se dá sem técnica, sem conhecimento, originando respostas ensandecidas e alucinações. Façamos a seguinte analogia: um carro oferece muitas vantagens e, na realidade, é imprescindível à vida quotidiana. Mas o motorista precisa passar por um processo de capacitação prévia, senão poderá causar acidentes. Ficar sem carro é que não dá.

8 Considerações finais

Estas foram algumas possibilidades de utilização da Inteligência Artificial pelos sindicatos, não como ferramenta autônoma, mas como instrumento supervisionado por alguém capacitado. As empresas apontam a IA como um investimento estratégico essencial. E o trabalhador atual lida com IA. Os do futuro, sabe-se lá qual tecnologia ou qual etapa da IA utilizarão.

Os sindicatos não podem ficar antiquados, sem compreender nem utilizar a Inteligência Artificial em suas ações, articulações, mobilizações, comunicação com a base e negociações coletivas. O descompasso com a tecnologia significa, inevitavelmente, desequilíbrio entre as forças do capital e do trabalho. À medida que os sindicatos se atrasam no uso das tecnologias, mais ficam em condições de desigualdade com o capital e mais se afastam de suas bases.

Portanto, é preciso que os sindicatos se capacitem e invistam imediatamente em tecnologias, especialmente em Inteligência Artificial. Os investimentos envolvem capacitação de pessoal e aquisição de Inteligências Artificiais que possam ser treinadas especificamente para as demandas sindicais. Também se incluem nestes investimentos formas automatizadas e modernas de comunicação com a base.

Todavia, é preciso insistir em que, apesar das muitas vantagens que a Inteligência Artificial possa oferecer aos sindicatos, é imprescindível ter cuidado para que a entidade não se afaste de sua base e, assim, não perca a identidade para com seus representados. A IA tem uma função de ferramenta, é um instrumento que deve ser bem manuseado por seu usuário. Não tem nem deve ter autonomia, porque a *função política* de representação e de pensar a classe operária é dos sindicatos e dos sindicalistas.

Em um mundo tecnológico, os sindicatos precisam estar atualizados com as melhores tecnologias e saber utilizá-las em seu favor e da classe trabalhadora. A IA poderá ser a ferramenta de que o sindicalismo precisava para se reinventar e para reassumir a legitimidade da representação da classe trabalhadora, que não quer mais ser chamada de classe operária.

Não se esqueça, porém, de que a IA, afinal, é um *produto do capital* e, certamente, traz consigo uma ideologia intrínseca em seu desenvolvimento, que é o pensamento capitalista, a lógica do capital. Logo, sua lógica não é a de trabalhadores explorados ou de massas insatisfeitas com o sistema de exploração. Então, o sindicalismo, mais do que outros usuários de IA, ao utilizá-la, deve redobrar as cautelas na supervisão e evitar inserir ou disponibilizar documentos sensíveis. O *Gemini*, uma IA do Google, por exemplo, é expresso em dizer ao usuário que os documentos e informações poderão ser utilizados por este grande grupo. A autorização do usuário é manifestada pelo simples fato de aceitar usar a IA.

Referências

ABC DO ABC. *Magalu lança programa de trainee para inteligência artificial*. Disponível em: <https://abcdoabc.com.br/magalu-programa-trainee-inteligencia-artificial>. Publicação: 27/08/2025. Acesso: 27 ago. 2025.

ANHANGUERA. *Blog*. 19 profissões que não existem mais ou deixarão de existir. Carreira. Disponível em: <https://blog.anhanguera.com/profissoes-que-nao-existem-mais>. Publicado: 06/07/2020. Acesso: 20 ago. 2020.

CNN BRASIL. Matéria de André Nicolau. *Estudo feito pela Microsoft destaca as 40 profissões mais ameaçadas pela IA*. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/estudo-feito-pela-microsoft-destaca-as-40-profissoes-mais-ameacadas-pela-ia>. Publicação atualizada em 04.08.2025. Acesso: 24 ago. 2025.

COLÉGIO BIAS DE PRIENE. *EUA tornam a Inteligência Artificial obrigatória nas escolas*. Disponível em: <https://colegiobias.com/ia-na-escola>. Publicação: 30/04/2025. Acesso: 21 ago. 2025.

CONTÁBEIS. *Tecnologia*. Cresce investimento em IA: 78% das empresas planejam aumento até 2025. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/71676/78-das-empresas-devem-ampliar-investimento-em-ia-ate-2025>. Publicação: 13/07/2025. Acesso em: 27 ago. 2025.

ENGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Escrito em 1876 e publicado em 1896, em Neue Zelt. Disponível em: <https://www.ebooksbrasil.org/adobebook/macaco.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2025.

EXAME. *Crianças terão aulas de IA em escolas da China, que busca avançar em disputa global*. Disponível em: <https://exame.com/mundo/criancas-terao-aulas-de-ia-em-escolas-da-china-que-busca-avancar-em-disputa-global>. Publicação: 10/03/2025. Acesso em: 21 ago. 2025.

EXAME. Layane Serrano. *Quem tem mais de 40 anos está ocupando o lugar da Gen Z no trabalho*. Para onde vão os mais jovens? Disponível em: https://exame.com/carreira/quem-tem-mais-de-40-anos-esta-ocupando-o-lugar-da-gen-z-no-trabalho-para-onde-vao-os-mais-jovens/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento. Publicação atualizada em 24/05/2025. Acesso em: 20 ago. 2025.

FASTCOMPANY BRASIL. Matéria de Mórris Litvak. *Como tornar a IA inclusiva para um Brasil mais longo*. Disponível em: <https://fastcompanybrasil.com/coluna/como-tornar-a-ia-inclusiva-para-um-brasil-mais-longo>. Acesso em: 24 ago. 2025.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE*, São Paulo, v. 7, n. 7, jul. 2021.

FORBES. *China vai usar Inteligência Artificial em sua proposta de reforma educacional*. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2025/04/china-vai-usar-inteligencia-artificial-em-sua-proposta-de-reforma-educacional>. Publicação atualizada em 17/04/2025. Acesso em: 21 ago. 2025.

G1. Matéria da France Presse. *IA pode impactar 40% dos empregos em todo o mundo, alerta ONU*. Trabalho e Carreira. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/04/05/ia-pode-impactar-40percent-dos-empregos-em-todo-o-mundo-alerta-onu.ghtml>. Publicação: 05/04/2025. Acesso em: 24 ago. 2025.

GAMA, Ruy. A tecnologia em questão. *Revista USP*, set./nov. 1990, p. 43-48. Disponível em: <https://revistas.usp.br/revusp/article/view/55859/59257>. Acesso em: 20 ago. 2025.

GARÇA EM FOCO. Matéria de Fábio Bonassa. *IA pode beneficiar profissionais com 40 anos ou mais*. Papo Bon. Disponível em: <https://www.garcaemfoco.com.br/noticia/18873/ia-pode-beneficiar-profissionais-com-40-anos-ou-mais>. Publicação: 29/04/2024. Acesso em: 24 ago. 2025.

GRUBBA, Ana Claudia Muniz Furtado. *Etarismo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise exploratória*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo, 2024. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/server/api/core/bitstreams/c8fe545b-4c47-4e1b-8e99-d10c92ac751f/content>. Acesso em: 20 ago. 2025.

HAYNE, L. A.; WYSE, A. T. Análise da evolução da tecnologia: uma contribuição para o ensino da ciência e tecnologia. *Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia*, v. 11, n. 3, p. 37-64, 2018. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbect/article/viewFile/5947/pdf>. Acesso em: 20 ago. 2025.

MAMMANA, C. Z. Uma teoria da tecnologia. *Revista USP*, p. 13-22, set./nov. 1990. Disponível em: <https://revistas.usp.br/revusp/article/view/55878/59276>. Acesso em: 20 ago. 2025.

MARTON, Fábio. Grandes invenções da Idade Média. Portal Abril Editora. *Revista Super Interessante*, artigo, 2020. Disponível em: <https://super.abril.com.br/historia/grandes-invencoes-da-idade-media>. Acesso em: 20 ago. 2025.

MEIO&MENSAGEM. *Magalu lança programa de trainee em inteligência artificial*. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/marketing/magalu-lanca-programa-de-trainee-em-inteligencia-artificial>. Publicação: 27/08/2025. Acesso em: 27 ago. 2025.

MOTA, P. H. Neolítico – o que foi e quais mudanças provocou na sociedade. *Portal Conhecimento Científico*, R7, artigo, 2020. Disponível em: <https://conhecimentocientifico.r7.com/neolitico-2>. Acesso em: 20 ago. 2025.

O GLOBO. *Sonar; a escuta das redes*. Matéria de Caio Sartori *et al.* Inteligência artificial barateia, expande e muda guerra política nas redes. Rio de Janeiro e Brasília. Publicação: 04/07/2025. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/blogs/sonar-a-escuta-das-redes/post/2025/07/inteligencia-artificial-barateia-expande-e-muda-guerra-politica-nas-redes.ghhtml>. Acesso em: 26 ago. 2025.

O TEMPO. Economia. *Magalu lança trainee inédito para profissionais que trabalham com IA*; salário inicial é R\$ 9.600. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/2025/8/27/magalu-lanca-trainee-inedito-para-profissionais-que-trabalham-com-ia-salario-inicial-e-r-9-600>. Publicação: 27/08/2025. Acesso em: 27 ago. 2025.

OLHAR DIGITAL. *Em carta aberta, CEOs defendem ensino de IA em escolas dos EUA*. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2025/05/06/pro/em-carta-aberta-ceos-defendem-ensino-de-ia-em-escolas-dos-eua>. Publicação atualizada em 06/05/2025. Acesso em: 21 ago. 2025.

SEU CRÉDITO DIGITAL. *Magalu lança programa de trainee focado em IA*; entenda. Matéria de Fernanda Cal. Disponível em: <https://seucreditodigital.com.br/magalu-trainee-inteligencia-artificial-ia>. Publicação: 27/08/2025. Acesso em: 27 ago. 2025.

SICHMAN, Jaime Simão. Inteligência Artificial e sociedade: avanços e riscos. *Estudos Avançados*, 35(101): 37-49, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/c4sqqrthGMS3ngdBhGWtKhh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 ago. 2025.

SILVA, Felipe C.; SOUZA, Helcimara A. O etarismo e a reinserção do idoso no mercado de trabalho: desafios e perspectivas legais. *Revista EduFatec: Educação, Tecnologia e Gestão*, v. 1, n. 6, jan./jul. 2023. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2023/12/edufatec-n06v1a02.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2025.

STARTSE. *O que há por trás da decisão dos EUA de levar IA para as escolas*. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/o-que-ha-por-tras-da-decisao-dos-eua-de-levar-ia-para-as-escolas>. Publicação: 30/04/2025. Acesso em: 21 ago. 2025.

THE SHIFT. Matéria de Soraia Yoshida. *A nova era do trabalho exige IA para trabalhadores de todas as idades*. Disponível em: <https://theshift.info/hot/nova-era-do-trabalho-exige-ia-para-pessoas-mais-velhas>. Publicação: 03/04/2025. Acesso em: 24 ago. 2025.

TRIBUNAONLINE. *Inteligência artificial dá vantagem a profissionais com mais de 40 anos*: especialistas e executivos em geral dizem que a tecnologia favorece profissionais com mais experiência e poder de articulação. Disponível em: <https://tribunaonline.com.br/economia/inteligencia-artificial-da-vantagem-a-profissionais-com-mais-de-40-anos-177848?home=pernambuco>. Publicação: 24/04/2024. Acesso em: 24 ago. 2025.

UNICESUMAR. *As 11 profissões antigas que não existem mais!*. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/blog/as-11-profissoes-antigas-que-nao-existem-mais>. Publicação: 30/10/2023. Acesso em: 20 ago. 2025.

VIVA. Matéria de Claudio Marques. *Especialistas apontam o trunfo do profissional 50+ em relação à IA*. Carreira e educação. Disponível em: <https://viva.com.br/carreira-e-educacao/o-trunfo-do-profissional-50-em-relacao-a-ia-os-50.html>. Publicado 27/05/2025. Acesso em: 24 ago. 2025.

Como citar este texto:

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Inteligência Artificial para sindicatos: o futuro e a revitalização da representação sindical na era digital. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 2, p. 172-195, abr./jun. 2026.