

**XIV ENCONTRO INTERNACIONAL
DO CONPEDI BARCELOS -
PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fabrício Castagna Lunardi; Gil César Costa De Paula; Iva Alberta Teixeira Faria. – Barcelos, CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-224-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito 3D Law

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIV Encontro Internacional do CONPEDI (3; 2025; Barcelos, Portugal).

CDU: 34



XIV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BARCELOS - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr. FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

O XIV Encontro Internacional do CONPEDI, realizado na histórica cidade de Barcelos, Portugal, congregou pesquisadores do Brasil e de Portugal para debater as transformações contemporâneas do Direito do Trabalho e a eficácia dos direitos fundamentais no ambiente laboral. O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I" apresentou nove trabalhos de excepcional qualidade acadêmica, abordando desde questões de gênero na Justiça do Trabalho até os desafios impostos pela inteligência artificial às relações laborais.

A coletânea de trabalhos apresentados revela a vitalidade e a necessária evolução do Direito Laboral diante das transformações sociais, tecnológicas e econômicas do século XXI. Os

O trabalho do Prof. Gil César Costa De Paula aborda uma das questões mais centrais do Direito do Trabalho contemporâneo: o impacto da Inteligência Artificial nas relações laborais e na concretização do trabalho decente. O autor examina criticamente como a revolução tecnológica catalisada pela IA promove transformações substanciais na estrutura e dinâmica do mundo do trabalho.

O estudo destaca-se pela abordagem sistemática dos desafios jurídicos, éticos e sociopolíticos emergentes, propondo a atuação articulada de múltiplos atores institucionais para preservar o trabalho digno conforme delineado pela OIT. A pesquisa utiliza metodologia dedutiva com análise jurisprudencial, identificando os principais impactos da IA sobre as relações laborais e as estratégias normativas necessárias para a proteção dos trabalhadores. O trabalho contribui significativamente para o debate sobre a necessidade de reelaboração dos marcos regulatórios em face da acelerada transformação tecnológica.

2. A APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS PARA JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS

Autora: Barbara Bedin

O trabalho de Barbara Bedin aborda tema de extrema relevância e atualidade ao analisar a aplicação dos Protocolos para Julgamento na Perspectiva de Gênero elaborados pelo CNJ em 2021 e pelo TST em 2024. A pesquisa ganha especial importância por ter origem em uma condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil (2021), demonstrando como as decisões internacionais impactam a construção de políticas judiciárias nacionais.

A autora investiga se a Justiça do Trabalho brasileira efetivamente aplica os protocolos

3. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER TRABALHADORA: UMA CRÍTICA AOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A LUZ DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Autores: Rodrigo Goldschmidt, Viviane da Silva Ferreira

Rodrigo Goldschmidt e Viviane da Silva Ferreira apresentam análise crítica sobre a efetividade da proteção constitucional do trabalho da mulher. O estudo verifica se o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 tem cumprido seu papel de garantir às trabalhadoras proteção adequada no ambiente laboral e melhores condições de trabalho.

A pesquisa evidencia que, mesmo com a evolução normativa representada pela Lei 14.457/2022 e o marco histórico da Constituição de 1988, a promessa constitucional de proteção integral do trabalho da mulher ainda não foi efetivamente cumprida. Os autores utilizam metodologia qualitativa com etapa quantitativa, demonstrando a persistência de violações de direitos laborais femininos. O trabalho contribui para o debate sobre a necessidade de medidas mais efetivas para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente digno para as mulheres trabalhadoras.

4. A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FRENTE À (CRESCENTE) AUTOMAÇÃO, A AUSÊNCIA DE NORMA HETERÔNOMA E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE NORMA REGULAMENTADORA AUTÔNOMA

Autoras: Nathalie Kuczura Nedel, Nathália Facco Rocha, Isabel Christine Silva De Gregori

Este trabalho aborda uma das questões mais prementes do Direito do Trabalho contemporâneo: a proteção constitucional do trabalho face à automação crescente da 4ª Revolução Industrial. As autoras enfrentam o complexo problema da norma constitucional de

5. CAPITALISMO, RACIONALIDADE NEOLIBERAL, GORDOFOBIA E TEORIA TRIDIMENSIONAL DO DIREITO: CAMINHOS QUE SE ENTRELAÇAM

Autores: Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva, Laryssa Gabrielle Candida

Este trabalho aborda tema inovador e socialmente relevante ao investigar como a gordofobia se manifesta nas relações de trabalho dentro da lógica neoliberal. Os autores utilizam a Teoria Tridimensional do Direito para compreender como a racionalidade neoliberal, ao priorizar eficiência e produtividade, contribui para a exclusão de pessoas gordas do mercado de trabalho.

A pesquisa demonstra com rigor metodológico como o neoliberalismo reforça a associação entre valor econômico e aparência corporal, transformando o corpo gordo em critério de exclusão laboral. Os autores evidenciam o descompasso entre a existência de normas antidiscriminatórias e a persistência da gordofobia no cotidiano laboral, revelando a insuficiência das iniciativas legislativas atuais que ainda patologizam a obesidade. O trabalho destaca o papel fundamental do ativismo gordo e da educação emancipadora como caminhos para ressignificar o corpo gordo como expressão legítima da existência humana, não mero instrumento produtivo.

6. O TELETRABALHO NO BRASIL E AS RECENTES REFORMAS TRABALHISTAS: A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Autores: Valter da Silva Pinto, Lucas Baffi, Anna Vitoria Da Rocha Monteiro

Os autores analisam o teletrabalho no Brasil após as reformas trabalhistas, focando na questão da subordinação jurídica. O estudo revisita o conceito de teletrabalho, suas características, modalidades, vantagens e desvantagens, examinando o panorama jurídico pós-

7. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E A REALIDADE EM COMUNIDADES CARENTES NO BRASIL E EM LISBOA/PT

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Este estudo comparativo entre Brasil e Portugal analisa os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco nas comunidades carentes de Lisboa. Os autores examinam as garantias legais de ambos os países, incluindo a Constituição Federal brasileira, a Lei Brasileira de Inclusão, a Constituição portuguesa e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A pesquisa analisa decisões recentes do STF, como as ADIs 6476 e 5583, e aborda o capacitismo como forma de discriminação. O trabalho evidencia que, apesar dos avanços normativos, persistem barreiras sociais e econômicas que limitam a inclusão efetiva. Os autores concluem que a legislação, embora robusta, ainda foca em aspectos quantitativos como cotas, negligenciando dimensões qualitativas da inclusão, perpetuando estigmas e subvalorização das capacidades das pessoas com deficiência.

8. TRABALHO INFORMAL E ECONOMIA SUBTERRÂNEA: IMPACTOS SOCIAIS E DESAFIOS JURÍDICOS NAS PERIFERIAS DO BRASIL E PORTUGAL

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Esta análise comparativa examina o trabalho informal e a economia paralela no Brasil e Portugal, focando nos impactos jurídicos da informalidade nas periferias urbanas. O estudo revela que no Brasil a informalidade atinge cerca de 40% da força de trabalho, enquanto em Portugal a economia paralela representa aproximadamente 20% do PIB.

9. "UM VESTIDO PARA MIM": QUEBRADEIRAS DE COCO BABAÇU VILA ESPERANÇA (PIAUÍ) E O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO EM POPULAÇÕES VULNERÁVEIS À MUDANÇA DO CLIMA

Autoras: Leslye Bombonato Ursini, Tatiana Reinehr de Oliveira, Marcia Dieguez Leuzinger

Este trabalho pioneiro aborda a vulnerabilidade das comunidades de quebradeiras de coco babaçu às mudanças climáticas, especialmente em biomas sensíveis como Cerrado e Caatinga. As autoras combinam pesquisa exploratória doutrinária com trabalho de campo na comunidade Vila Esperança (Piauí), utilizando entrevistas e observação direta.

A pesquisa revela como o histórico de exploração dessas comunidades, através de estratégias que as submetem a condições análogas ao trabalho escravo, intensifica sua fragilidade diante dos desafios climáticos. As autoras examinam direitos fundamentais como liberdade, moradia, alimentação e trabalho digno, concluindo que não é imprescindível o cerceamento do direito de ir e vir para caracterizar trabalho análogo ao escravo. O estudo demonstra como a interferência nos direitos básicos leva à dependência econômica constante, reduzindo a liberdade dessas pessoas. Esta pesquisa contribui significativamente para o debate sobre direitos humanos, mudanças climáticas e proteção de comunidades tradicionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhos apresentados no GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, no XIV Encontro Internacional do CONPEDI em Barcelos demonstram a vitalidade e a necessária evolução do Direito do Trabalho diante dos desafios contemporâneos. As pesquisas abrangem desde questões tradicionais como direitos das mulheres trabalhadoras e pessoas com deficiência, até temas emergentes como inteligência artificial, metaverso e mudanças

Este conjunto de trabalhos representa valiosa contribuição para a literatura jurídica trabalhista, oferecendo perspectivas inovadoras e críticas que certamente influenciarão o desenvolvimento futuro da disciplina.

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

**A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FRENTE À
(CRESCENTE) AUTOMAÇÃO, A AUSÊNCIA DE NORMA HETERÔNOMA E A
POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE NORMA REGULAMENTADORA
AUTÔNOMA**

**THE CONSTITUTIONAL PROTECTION OF LABOR IN THE FACE OF
(INCREASING) AUTOMATION, THE ABSENCE OF HETERONOMOUS
REGULATION, AND THE POSSIBILITY OF APPLYING AUTONOMOUS
REGULATORY NORMS**

Nathalie Kuczura Nedel ¹

Nathália Facco Rocha ²

Isabel Christine Silva De Gregori ³

Resumo

A Constituição Federal reconhece a proteção do trabalho face à automação. Trata-se, contudo, de uma norma constitucional de eficácia limitada, a qual necessita, para produzir todos os seus efeitos, de norma regulamentadora, a qual ainda não foi produzida. Assim, diante da inércia do Poder Legislativo, bem como da emergência, cada vez mais rápida e latente da automação, a partir da 4ª Revolução Industrial, cabe questionar: em que medida o disposto no art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, pode ser regulamentado por meio de norma autônoma? Objetiva-se, pois, delimitar a possibilidade de utilização de instrumentos coletivos para regulamentar a norma constitucional de eficácia limitada, que trata sobre a proteção do trabalho frente à automação. Para responder ao problema e pesquisa e atingir o objetivo aplica-se como método de abordagem o hipotético-dedutivo, como métodos de procedimentos o estruturalista e o monográfico e como técnicas de pesquisa a bibliográfica e documental. Já como teoria de base empregam-se os ensinamentos de Klaus Schwab. Ademais, o artigo está dividido em três seções. Na primeira, aprecia-se a norma constitucional que protege o mercado de trabalho face à automação e a atual situação da automação. Já a segunda apresenta as normas coletivas de trabalho, enquanto fonte de direito. A terceira seção aponta em que medida os instrumentos coletivos podem ser utilizados como norma regulamentadora do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal. Assim, concluiu-se que

Palavras-chave: Automação, Proteção do trabalhador, Norma constitucional de eficácia limitada, Fonte formal autônoma, Quarta revolução industrial

Abstract/Resumen/Résumé

The Federal Constitution recognizes the protection of labor in the face of automation. However, this is a constitutional provision of limited effectiveness, which requires regulatory legislation to produce its full effects — legislation that has not yet been enacted. In light of the Legislative Branch's inaction and the increasingly rapid and evident advance of automation driven by the Fourth Industrial Revolution, the following question arises: to what extent can Article 7, item XXVII, of the Federal Constitution be regulated through autonomous normative instruments? This study aims to assess the possibility of using collective bargaining instruments to implement this constitutional provision of limited effectiveness, which addresses the protection of labor against automation. To address the research problem and fulfill its objective, the study adopts the hypothetical-deductive method as its approach, employing structuralist and monographic procedures, alongside bibliographic and documentary research techniques. The theoretical framework is grounded in the works of Klaus Schwab. The article is divided into three sections. The first examines the constitutional provision that safeguards the labor market amid automation, along with the current state of technological development. The second explores collective labor instruments as a source of law. The third analyzes the extent to which collective bargaining instruments can function as regulatory norms for Article 7, item XXVII, of the Federal Constitution. The study concludes that collective bargaining instruments can — and should — be used as appropriate mechanisms to address the legislative gap.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Automation, Worker protection, Constitutional norm of limited effectiveness, Autonomous formal source, Fourth industrial revolution

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXVII, reconhece, enquanto direito social e, portanto, fundamental a proteção do trabalho face à automação. Tal dispositivo determina que a proteção se operará nos termos da Lei. Dessa forma, trata-se de uma norma constitucional de eficácia limitada, a qual necessita, para produzir todos os seus efeitos, de norma regulamentadora.

Ocorre que passados mais de 30 anos da promulgação da Constituição Cidadã, o referido dispositivo, ainda, não foi regulamentado, possibilitando uma proteção do mercado de trabalho como um todo tendo em vista a automação, que é cada vez mais presente especialmente a partir da 4ª Revolução Industrial. Frise-se que todas as Revoluções Industriais contaram com automação, a que se está vivenciando diferencia-se das demais em razão do escopo, da escala e da complexidade. Assim, diante das transformações que já estão sendo vivenciadas, em virtude de tal Revolução, e daquelas que, ainda, virão, é imprescindível tratar da temática em questão, sendo pauta destacada e de extrema importância para que o direito fundamental social em apreço produza os seus efeitos.

Ao lado de referida proteção, o mesmo dispositivo constitucional, em seu inciso XXVI, reconhece os acordos e convenções coletivas de trabalho, ou seja, há a contemplação, enquanto fonte do direito do trabalho, de normas autônomas, que são aquelas criadas pelas próprias partes. Diante desse contexto e especialmente tendo em vista que o processo legislativo pode ser moroso, cabe questionar em que medida o disposto no art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, pode ser regulamentado por meio de norma autônoma? Nesse norte, o presente artigo visa delimitar a possibilidade de utilização de acordo e/ou convenção coletivas para regulamentar a norma constitucional de eficácia limitada, que trata sobre a proteção do trabalho frente à automação.

Para responder ao problema e pesquisa e atingir o objetivo aplica-se como método de abordagem o hipotético-dedutivo, uma vez que se parte de premissas gerais a respeito da previsão constitucional para, ao final, verificar a possibilidade de norma autônoma regular a matéria diante da inércia do Poder Legislativo. Ademais, parte-se da hipótese de que diante da inércia legislativa, bem como considerando o próprio reconhecimento constitucional, os instrumentos coletivos podem prever formas de proteção do empregado em razão da automação. Como método de procedimento utilizam-se o estruturalista e o monográfico. O emprego do primeiro se justifica na medida em

que se parte da situação concreta posta – dispositivo constitucional que necessidade de regulamentação -, para se elevar ao nível abstrato, a fim de verificar os caminhos possíveis para solucionar a inércia, pautando-se na premissa da utilização de instrumentos coletivos, para ao final trazer, novamente, ao plano concreto a possibilidade aventada no nível abstrato. Já o manejo do segundo ocorre em virtude de serem analisados casos concretos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no ano de 2024 sobre a temática com o intuito de obter generalidades.

Nesse norte, cumpre referir que a análise jurisprudencial se operará no âmbito do site do Tribunal Superior do Trabalho, na aba pesquisa de jurisprudência. Na aludida aba serão pesquisados os seguintes termos “automação”; “proteção” e “instrumento coletivo”. Ademais, será realizada a limitação temporal em um ano (de 01.05.2024 até 01.05.2025), reduzindo-se, igualmente, o campo de pesquisa aos acórdãos proferidos no âmbito de Recurso de Revista.

Evidente, pois, que se utiliza como técnicas de pesquisa a bibliográfica e a documental. Já como teoria de base têm-se os ensinamentos de Klaus Schwab, que reconhece os paradigmas que pautam o estudo em questão no que tange ao processo de automação vivenciado a partir de rupturas havidas em razão de elementos presentes na 4ª Revolução Industrial.

Com o fito de conferir uma melhor compreensão do tema, o artigo está dividido em três seções. Na primeira, aprecia-se a norma constitucional que protege o mercado de trabalho face à automação e a atual situação da automação. A segunda seção, por sua vez, tem como objetivo específico estudar as normas coletivas de trabalho (acordos e convenções coletivas), enquanto fonte de direito. Por fim, a terceira seção visa, a partir da análise de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho, verificar em que medida os instrumentos coletivos podem ser utilizados como norma regulamentadora do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal.

1. A PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO FRENTE À AUTOMAÇÃO: UMA NORMA CONSTITUCIONAL DE EFICÁCIA LIMITADA NÃO REGULAMENTADA E A CRESCENTE AUTOMAÇÃO IMPULSIONADA PELA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

No seu Título II, a Constituição Federal de 1988 apresenta os direitos fundamentais e mais especificamente nos artigos 7º a 11 dispõe sobre os direitos sociais. Nesse rol de direitos sociais, inserem-se direitos dos trabalhadores, que foram, em grande

medida, constitucionalizados. Nesse ponto, merece destaque, para o presente estudo, o art. 7º, inciso XXVII, a qual, assim, dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] proteção em face da automação, na forma da lei” (Brasil, 1988)

Verifica-se, pois, que a Constituição Federal previu a necessidade de proteção do trabalhador em face da automação. Assim, em que pese, em 1988, não existisse o mesmo ritmo de automação que se verifica nos dias atuais, já se vislumbrava a preocupação do Estado nesse sentido. Isso pode ser explicado por duas razões centrais: a uma as Revoluções Industriais sempre trouxeram, em determinada medida, a automação de processos produtivos, exemplo disso é o tear mecanizado, marca da Primeira Revolução Industrial (Schwab, 2016, p. 17)¹; e a automação pode dar ensejo a um alto grau de desemprego (Albuquerque, et. al., 2019).

Isso porque a automatização do processo produtivo envolve, principalmente, a robotização, a informática e a telecomunicação, que são potencialmente capazes de eliminar postos de trabalhos, eis que a presença humana se torna dispensável em parte do processo e permite a redução do tempo e do custo no processo produtivo como um todo. (Bonavides; Miranda; Agra, 2009, p. 429). Dessa forma, embora tenha sido inserida na Constituição Federal, enquanto direito fundamental social, a integral e efetiva proteção do trabalho em razão da automação ficou dependendo de norma regulamentadora. Tal ocorre em razão do disposto no art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal ser considerado de eficácia limitada.

Com o intuito de regulamentar o artigo em questão, diversos Projetos de Lei tramitaram e, ainda, tramitam, no Congresso Nacional, como por exemplo o Projeto de Lei 1091 (Brasil, 2019a) e o Projeto de Lei 4035 (Brasil, 2019b), ambos de 2019. Porém, nenhum destes projetos passou pela totalidade do processo legislativo, vindo a transformar-se em lei.

Assim, a situação atual é de que a Constituição Federal prevê a proteção do trabalho em face da automação, mas esta, em razão da inexistência de norma regulamentadora elaborada pelo Poder Legislativo Federal, não produz todos os seus efeitos. Tem-se, dessa forma, que “a inércia do legislador em 30 anos de promulgação da Constituição representa um inegável déficit democrático, pois impossibilita a

¹ Nesse sentido, impende consignar que, embora as Revoluções Industriais sempre tenham implicado modificações no sistema produtivo, em virtude da automação, no Brasil, a industrialização foi tardia, sendo a Constituição de 1988, a primeira a tratar da temática. (Martinez; Maltez, 2017)

concretização dos planos criados para a sociedade pelos legítimos representantes constituintes desta” (Machado; Côrtes, 2020, p. 11).

Essa ausência de norma regulamentadora e, portanto, de efetiva proteção, já vem sendo discutida há muitos anos, porém, no bojo da 4ª Revolução Industrial se torna mais latente e emergente, pois, esta implica na adoção de novas tecnologias, que irão alterar de forma rápida e drástica a natureza do trabalho em todos os lugares (Schwab, 2016, p. 42). Há, portanto, sucessivos impactos que fazem surgir, em maior ou menor grau, o temor do fim dos empregos, em razão da implementação das novas tecnologias (Dornelles Júnior, 2020, p. 21)

Esses impactos em determinada medida já podem ser observados. Isso porque já se observa a adoção em massa de inteligência artificial, robótica, veículos autônomos, computação quântica etc (Schwab, 2016, p. 11) no âmbito do processo de produção, o que implica na automatização no âmbito do mercado. Automatização esta que vem se operando em escala e velocidade não verificadas anteriormente, isso é, com velocidade acelerada e em diversos setores.

Há, sim, uma grande adoção de processos automatizados. Contudo, deve-se ter presente que algumas profissões ou setores serão mais atingidos pela automação. Dentre as profissões mais atingidas, um estudo, realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicadas, apontou que atividades tipicamente rotineiras e não cognitivas, como, por exemplo, a de ascensorista, devem de fato ser totalmente automatizadas. (Albuquerque, et. al., 2019)

Já as profissões, que integram subtarefas facilmente automatizáveis e outras de difícil execução por robôs, não serão automatizadas por completo, mas devem, em alguma medida, ser impactadas. Por outro lado, aquelas que são associadas a valores humanos como empatia, cuidado e interpretação subjetiva, tais como babás e assistentes sociais, devem ser mantidas no curto/médio prazo. (Albuquerque, et. al., 2019)

Além dessa diferença em relação às profissões, que são mais ou menos propensas à automação, é possível verificar que a automação, analisada em um nível macro, implica em dois efeitos sucessivos. Primeiramente, tem-se um efeito destrutivo, em que ocorre o fenômeno do desemprego ou realocação de funções e, posteriormente, o efeito capitalizador, onde a demanda por novos serviços elevam a criação de novas funções (Schwab, 2016, p. 42). Assim, em razão do primeiro efeito acima indicado, a regulamentação do artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, igualmente, atende

a outros ditames constitucionais, como por exemplo, o previsto no artigo 170, inciso IV, da Constituição Federal. (Brasil, 1988)

Quanto ao cenário que envolve à automação a partir da realidade atual, portanto, é possível concluir que

Como já aconteceu nas últimas revoluções industriais, acredita-se que, de igual forma, algumas profissões deixarão de existir, assim como outras novas surgirão. O trabalho braçal, em algumas atividades, bem como aqueles que são mecânicos e repetitivos, ou trabalho manual de precisão, darão espaço à automação, viabilizando as indústrias com supervisões inteligentes e autônomas por meio de algoritmos; táxis autônomos; consultores por meio da inteligência artificial; ensino a distância facilmente replicado, reduzindo a necessidade de professores presenciais, consequentemente, redução de custos e de mão-de-obra; dentre outras várias possibilidades. Nesse contexto, também aquelas profissões de profissionais liberais como advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretores de seguros ou bibliotecários terão o seu trabalho parcial ou completamente automatizados. (Brasileiro, 2022, p. 234)

A referida eliminação da presença humana em determinados momentos da cadeia produtiva revela-se como ponto de interesse das empresas, pois os robôs não detêm direitos trabalhistas, podendo operar sem qualquer tipo de intervalo ou descanso (Albuquerque, et. al., 2019), o que reduz o custo e o tempo de produção, conforme referido anteriormente. Nesse sentido, deve-se ter presente que a proteção em face da automação não é uma vedação ao implemento da automatização no processo produtivo, mas, sim, a determinação de que se deve equalizar os direitos dos trabalhadores com a livre iniciativa e o crescimento econômico.

Há, portanto, a necessidade de que o universo do trabalho se adapte às novas tecnologias (Dornelles Júnior, 2020, p. 22). Dessa feita, não devem ser pensadas formas de barrar a 4ª Revolução Industrial, mas, sim, maneiras de garantir que ela seja empoderada e centrada no ser humano (Schwab, 2016, p. 14). Ou seja, deve-se pensar em um mundo do trabalho que seja coerente com a evolução tecnológica e, ao mesmo tempo, garanta os direitos fundamentais sociais dos seres humanos, o que inclui, a proteção ao trabalho.

Diante desse cenário, vislumbra-se que é mais emergente do que nunca fazer valer o texto da Constituição Federal. Assim por serem os acordos e as convenções coletivas mecanismos mais céleres e específicos, aventa-se a possibilidade de a proteção em face à automação ser prevista em instrumentos firmados pelos Sindicatos da Categoria Profissional com as respectivas empresas ou Sindicatos da Categoria Econômica. Considerando essa hipótese de pesquisa, antes de adentrar a análise de tal possibilidade a

partir do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, cabe compreender os referidos instrumentos coletivos.

2. O DIREITO DO TRABALHO E AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS ENQUANTO FONTE DE DIREITO RECONHECIDOS CONSTITUCIONALMENTE

O cenário que se verifica em relação à proteção do trabalhador em face da automação, conforme indicado na seção anterior, é de inércia legislativa, a qual pode ser verificada a partir de um enfraquecimento do papel estatal no seio do mundo globalizado. Frise-se que essa ausência de intervenção estatal não ocorre apenas em relação ao ponto objeto de estudo, mas é uma presença – ou melhor ausência – constante quando se trata, atualmente, da relação capital e trabalho (Galeb, 2017, p. 54-58). Em suma a fragilidade legislativa que se verifica em relação à proteção do trabalhador em face da automação, igualmente, está presente em diversas outras situações.

Sendo, pois, a fragilidade estatal uma realidade estrutural e sistêmica, cumpre analisar, as fontes formais autônomas como forma de regulamentar a relação entre os atores da relação de trabalho. Inclusive, o surgimento das negociações coletivas e, por conseguinte, dos instrumentos coletivos opera-se em um momento histórico em que o Estado não intervinha na relação de trabalho. Essa não intervenção verifica-se nos séculos XVIII e XIX, que são caracterizados pelas Revoluções Industrial e Francesa.

Com a ausência da figura estatal, os atores da relação de trabalho precisavam resolver diretamente todas as situações envolvendo a relação. Nesse escopo, os empregados verificaram que, no momento das negociações, não estavam em condições de negociar com os empregadores, sozinhos. Em que pese sozinhos não tivessem vez e voz, no coletivo, tal se fazia possível. Assim, organizaram-se em sindicatos, que são aqueles que, dentre outras, tem a atribuição de conduzir as negociações coletivas. (Januzzi; Magalhães; 2015, p. 04).

Tem-se, portanto, que

[...] enquanto o Estado não se decidia a intervir, enquanto não se modificava a mentalidade das classes dirigentes, iam os operários e patrões ultimando entre si verdadeiras convenções coletivas. Eram acordos coletivos que surgiam espontaneamente, fora da legislação do Estado, trazendo paz, pelo menos momentaneamente, para as classes produtoras (Moraes Filho; Moraes, 2014 p. 67)

Os instrumentos coletivos surgem, portanto, como representação da “[...] democracia, do poder popular, de adequação setorial das normas e de atualização do Direito, permitindo às partes, cientes das peculiaridades de cada categoria, estabelecer diretamente e sem intervenção estatal, regras que melhor atendessem aos seus interesses.” (Januzzi; Magalhães, 2015, p. 05). Ao lado disso, como são as próprias partes que negociam e elaboram esses instrumentos há uma maior probabilidade de serem mais efetivas do que normas que são impostas, em regra, pelo Estado. (Januzzi; Magalhães, 2015, p. 16).

Vislumbra-se, pois, que o acordo e a convenção coletiva não emergem do reconhecimento legislativo, por parte do Estado, mas, sim, a partir da necessidade verificada pelas próprias partes, em especial os trabalhadores, em regulamentar questão em face da inércia estatal. Isso é, o melhor caminho encontrado para ouvir os trabalhadores foi através, inicialmente, das negociações coletivas com apoio e intermédio dos sindicatos (Guimarães; Fontes; Gabriel, 2024, p. 104). Ademais, deve-se sempre ter presente que em razão de advir da negociação entabulada pelas próprias partes apresenta diversos pontos positivos, conforme acima indicado.

Embora os instrumentos coletivos surjam, historicamente, sem qualquer amparo normativo direto, atualmente, em âmbito nacional, estes possuem reconhecimento tanto constitucional quanto infraconstitucional. No âmago da Constituição Federal de 1988, o artigo 7º, inciso XXVI, reconhece, expressamente, as convenções coletivas e os acordos Coletivos (Brasil, 1988). Igualmente, em diversos dispositivos sinaliza a necessidade de presença de tais instrumentos coletivos, como por exemplo, para mitigar o princípio da irredutibilidade salarial.

Em que pese a Constituição Federal reconheça tais instrumentos coletivos não os conceitua ou disciplina. Tal cabe à legislação infraconstitucional. Assim, a partir da leitura do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pode-se concluir que instrumentos coletivos são o gênero e que acordo e convenção coletivas são espécies daqueles. Especificamente

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.
§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Brasil, 1943)

Ao se falar em acordo ou convenção coletiva, portanto, a presença do sindicato da categoria profissional é, em regra, obrigatória. Assim, na convenção coletiva tem-se em ambos os polos sindicatos (de um lado sindicato da categoria profissional e de outro sindicato da categoria econômica) e no acordo coletivo tem-se a negociação perfectibilizada entre o sindicato da categoria profissional e empresa ou empresas.

Em suma, nos instrumentos coletivos as próprias partes elaboram as respectivas cláusulas, sem a intervenção de terceiros, ou seja, sem ingerência de qualquer dos três “poderes”. Tratam-se, assim, de fontes formais autônomas do direito do trabalho (Leite, 2024, p. 50) ou também denominadas de fontes formais negociais (Moraes Filho; Moraes, 2014 p. 67).

Sendo fontes formais do direito do trabalho, os instrumentos coletivos servem, histórica e atualmente, para regulamentar condições de trabalho entre os, respectivos, atores. Cabe, assim, querendo, aos envolvidos na relação empregatícia, por intermédio do sindicato da categoria profissional e sindicato da categoria econômica ou empresa, regulamentar determinados aspectos da relação laboral, a fim de que se atenda aos seus interesses e peculiaridades.

Os instrumentos coletivos já reconhecidos constitucionalmente e regulamentados pela CLT ganharam especial atenção no âmbito da Reforma Trabalhista, mormente considerando o disposto no art. 611-A da CLT (Brasil, 1943), o qual determina que, em algumas situações, deverá sempre prevalecer o acordado sobre o legislado. Trata-se da positivação da prevalência do acordado sobre o legislado. O Supremo Tribunal Federal (STF), inclusive, ao analisar a questão, firmou o Tema 1046, segundo o qual: os acordos e as convenções coletivas, que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, ao considerarem a adequação setorial negociada, são constitucionais, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, devendo, entretanto, respeitar os direitos absolutamente indisponíveis (Brasil, 2023).

Assim, sem adentrar, neste estudo, na discussão acerca da constitucionalidade do disposto no referido artigo da CLT e no mérito da decisão do STF, é certo que o constante nos instrumentos coletivos vem recebendo maior espaço de aplicação. Assim, indubitavelmente, hoje, os acordos e convenções coletivas seguem sendo importantes mecanismos para solucionar situações em que há inércia legislativa, mas, mais do que isso são instrumentos que podem, diante das respectivas peculiaridades e não infringindo normas de ordem pública, dispor de norma contrária a legislação.

Evidente, pois, o reconhecimento dos instrumentos coletivos no âmbito trabalhista enquanto fonte formal de direito do trabalho, bem como os elementos que os circundam desde o seu surgimento. Igualmente, restou latente a grande força normativa que tais instrumentos possuem em especial após a Reforma Trabalhista de 2017. Diante disso, cumpre analisar, na próxima seção, como a doutrina e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vêm se manifestando em relação à possibilidade desses instrumentos coletivos serem implementados para efetivar a proteção do trabalhador em face da automação.

3. A (IM)POSSIBILIDADE DE REGULAMENTAR O DISPOSTO NO ARTIGO 7º, INCISO XXVII POR MEIO DE NORMA AUTÔNOMA

Ante a ausência de Lei regulamentando a proteção do trabalhador em face da automação, o encaminhamento aventado para que o direito fundamental social, em questão, não reste letra morta foi regulamentá-lo por meio de instrumentos coletivos. Nesse sentido, Bezerra Leite (2024, p. 648), não apenas entende ser um meio cabível, mas, mais do que isso necessário. Tem-se, assim, que

[...] a negociação coletiva pode (e deve) incentivar a criação de cláusulas em convenções e acordos coletivos que disponham sobre prevenção dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de higiene, medicina e segurança, bem como a proteção dos trabalhadores em face da automação, preservando, assim, a sadia qualidade de vida no ambiente do trabalho. (Leite, 2024, p. 648)

Igualmente, Luciano Martinez e Maria Maltez (2017) reconhecem a importância da existência de instrumentos coletivos para a proteção do trabalhador em face da automação. Os autores defendem que os instrumentos coletivos negociados são mecanismos jurídicos, que atendem aos interesses de ambas as partes envolvidas na relação de trabalho. Assim, permitem que se encontre um caminho que leve em consideração as especificidades, que são inerentes a cada situação. Para corroborar o seu posicionamento, utilizam-se de exemplos empregados em outros países, tais como Espanha e Estados Unidos, bem como dois casos, que ocorreram no Brasil.

Em âmbito interno, os aludidos autores apresentam o caso do Banco do Estado de São Paulo, que firmou acordo coletivo com o sindicato representativo de seus empregados, em 1999, com o intuito de inserir o sindicato, bem como os empregados nos processos de automação, a fim de que isso não causasse substituição do ser humano, mas, sim, permitisse a realocação, remanejamento etc. O segundo exemplo apresentado, foi o acordo firmado entre a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e o respectivo sindicato da

categoria profissional. Tal acordo previu que aos Correios caberia realocar os empregados, cujas atividades fossem afetadas por inovações tecnológicas ou racionalização de processo (Martinez; Maltez, 2017).

A doutrina, pois, manifesta-se no sentido de que as convenções coletivas não só podem como devem regulamentar o disposto no artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, sendo instrumentos viáveis para, inclusive, impedir o desemprego em massa a partir da possibilidade de realocação daquele(s) empregado(s). Dessa forma, os instrumentos coletivos não apenas servem para regulamentar o disposto no aludido artigo, mas, igualmente, contemplam outros dispositivos previstos no texto constitucional, como o valor social do trabalho, a livre iniciativa e dignidade da pessoa humana.

Nesse viés, cumpre analisar como o Tribunal Superior do Trabalho enfrenta a possibilidade de instrumentos coletivos serem utilizados como forma de proteger aos trabalhadores em face da automação. Para tanto, foi realizada pesquisa de jurisprudência no site do aludido Tribunal. Optou-se por um recorte temporal curto e contemporâneo à pesquisa, iniciando no e findando no dia do trabalho, com intervalo de um ano (de 01.05.2024 até 01.05.2025).

Igualmente, delimitou-se o estudo na apreciação de decisões colegiadas (acórdãos) proferidos em Recurso de Revista. Definidos os parâmetros, foram lançadas no campo “contendo as palavras” os seguintes vocábulos: “automação”; “proteção” e “instrumento coletivo”. (Brasil, 2025a) Importante sinalizar que outras palavras poderiam ter sido escolhidas, a fim de verificar o posicionamento do TST em relação à temática, tais como acordo coletivo e convenção coletiva. Porém, optou-se por utilizar na busca o gênero: instrumento coletivo, que abarca ambas as situações.

Com os referidos filtros, foram encontrados 18 julgados. Assim, a fim de reduzir o campo de análise, as mesmas palavras foram lançadas no espaço “palavras na ementa”. O resultado foi um julgado, o qual se passará a analisar para responder ao problema de pesquisa objeto deste artigo.

O caso localizado, a partir dos filtros acima apontados, envolve a automatização das portarias. Os respectivos sindicatos, na convenção coletiva de trabalho 2020/2021, determinou, na Cláusula 33ª, indenização para cada empregado de portaria substituído por centrais terceirizadas de monitoramento de acesso ou por portarias virtuais (Brasil, 2024).

A sentença julgou improcedente o pedido do Reclamante quanto ao pagamento da indenização prevista na Convenção Coletiva. Igualmente, foi o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho, o qual, referiu:

[...] em que pese o fato de Constituição Federal privilegiar a negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CR), certo que isso não autoriza a ingerência esfera privada de terceiros, restringindo direitos e adentrando a competência legislativa da União (art. 22, I, da CR).

Posto isso, reconheço, incidentalmente, a nulidade da cláusula 33ª da CCT 2020/2021. [...]

Reconhecida a nulidade, incidental, da vedação da implantação e /ou substituição de empregados de portaria por centrais de monitoramento de acesso, não há de se falar em incidência da multa normativa prevista em parágrafo segunda da cláusula 33ª da CCT 2020/2021, eis que não houve violação da norma coletiva pela parte autora, por consequência lógica. (Brasil, 2024)

O acórdão do Tribunal, portanto, reconheceu a importância constitucional das negociações coletivas, mas, no caso específico considerou que a Cláusula 33ª era inconstitucional por se revelar como ingerência na esfera privada de terceiros. Diante disso, o Reclamante, em razões de Recurso de Revista, indica que se trata de proteção realizada pelo Sindicato em face da automação. Afirmou, nesse sentido, que " os sindicatos no intuito de beneficiar e garantir melhores condições a categoria por eles representadas, assegura a manutenção da mão de obra nos postos de trabalho, face à automação desenfreada ora enfrentada por toda categoria no País." (Brasil, 2024)

Frente aos argumentos apresentados por ambas as partes, a Turma do Tribunal Superior do Trabalho, pautado no Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, firmou posicionamento no sentido de que a Cláusula 33ª da Convenção Coletiva é constitucional. Isso porque se é possível mitigar direitos trabalhistas disponíveis, por meio de instrumento coletivo, também é constitucional reduzir a liberdade de contratação das empresas.

Igualmente, foram utilizados como razões de decidir o disposto no artigo 170, inciso IV, da Constituição Federal, que traz como princípio da ordem econômica a busca pelo pleno emprego e o artigo 7º, XXVII, do mesmo Diploma Legal. Os Ministros entenderam, portanto, que a norma prevista na Convenção Coletiva é uma forma de proteger o mercado de trabalho em face da automação e está, assim, em plena consonância com o texto Constitucional. Concluiu-se, dessa forma que

a Constituição da República igualmente contém, no rol de direitos sociais, a proteção do trabalhador em face da automação – art. 7º, XXVII. Logo, o instrumento coletivo que veda a substituição de trabalhadores por máquinas prestigia o texto constitucional e as garantias ali positivadas. [...]

Nesse contexto, não há que se considerar inválida a cláusula 33ª e respectivo §2º da CCT de 2018/2019, não se cogitando de desvalorizar o art. 170, IV, da Constituição da República, notadamente ante o prestígio conferido aos instrumentos coletivos pelo art. 7º, XXVI, da Carta Magna, e reiterado no julgamento do Tema 1.046 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, assim como em respeito aos princípios constitucionais da proteção do trabalhador em face da automação (art. 7º, XXVII) e da busca do pleno emprego como pilar da ordem econômica (art. 170, VIII, da Constituição). (Brasil, 2024)

Em que pese o caso em questão apresente cláusula protetiva, diversa daquelas constantes nos exemplos trazidos pela doutrina e se revele menos tendente a processos de desemprego, ainda, assim, mostra-se como uma maneira de proteger o trabalhador em face de toda à automatização, que se está vivenciando. Não cabendo, ao menos não, neste momento, apreciar se o caminho adotado pelos Sindicatos, é aquele que melhor atende à contemplação dos direitos sociais.

Assim, sem adentrar no mérito das diversas possibilidades e formas de proteção do mercado de trabalho em face da automação, certo é que tanto a doutrina quanto a jurisprudência vêm entendendo que instrumentos coletivos são aptos a prever mecanismos para a referida proteção, mesmo que isso implique na mitigação de direitos do empregador, como a liberdade de contratar, por exemplo.

No caso, a utilização de instrumentos coletivos reflete momento similar ao surgimento destes. Isso porque, conforme indicado na seção dois deste artigo, os acordos e convenções coletivas surgem em razão da inércia do Estado. A possibilidade ora aventada, portanto, coaduna-se perfeitamente com a própria razão do surgimento dos instrumentos coletivos.

Além da possibilidade de utilizar instrumentos coletivos, para tanto, verifica-se que estes representam uma forma célere de efetivar o direito fundamental social em questão, bem como que levam em consideração as peculiaridades de cada realidade e contam com a representação daqueles envolvidos na relação trabalhista, sendo que os trabalhadores, em razão de sua vulnerabilidade, estarão representados pelos respectivos sindicatos. Por isso, são, sim, um caminho possível do ponto de vista jurídico, mas, mais do que isso, tendem a se mostrar eficazes, pois possui a participação dos próprios envolvidos.

CONCLUSÃO

Diante da mora legislativa para regulamentar o artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, alguns acordos coletivos e convenções coletivas passaram a prever

mecanismos de proteção do trabalho em face da automação. Possibilidade esta que se mostra reconhecida tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

O conteúdo destes instrumentos coletivos variam de acordo com cada situação, sendo que alguns conferem uma maior proteção ao trabalhador, assegurando a sua manutenção no mercado de trabalho enquanto outros preveem uma indenização. Independentemente da forma de proteção que se indique, tem-se que os acordos e convenções coletivas são mecanismos aptos para a proteção do mercado em face da automação, observando, ainda, outros ditames constitucionais como o princípio do pleno emprego.

Ademais, os instrumentos coletivos não possuem um procedimento burocrático para a sua confecção quando comparados ao processo legislativo, podendo-se, pois, rapidamente adaptar-se à realidade, que, como visto, é constantemente modificada no atual cenário da 4ª Revolução Industrial. Ao lado da celeridade com que podem ser confeccionados e alterados, também, deve-se ter presente que as partes, maiores impactadas com as modificações advindas da automação, fazem parte da negociação, podendo ajustar o acordado as respectivas especificidades. Demonstra-se, pois, como um importante mecanismo do exercício da democracia, bem como de “atualização” do Direito.

Dessa forma, os acordos e convenções coletivas não apenas podem como devem regulamentar formas de proteger o trabalhador em face da automação, levando, assim, em consideração as peculiaridades de cada setor ou profissão e servindo como forma de regulamentar o direito constitucionalmente previsto no bojo do art. 5º, inciso XXVII, da Constituição Federal. Isso, desde que alinhado com outras medidas, permitirá que se vivencie esta 4ª Revolução Industrial de modo a equilibrar a evolução tecnológica e os direitos fundamentais sociais.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Pedro H.; SAAVEDRA, Cayan Atreio Portela Bárcena; DE MORAIS, Rafael Lima; ALVES, Patrick Franco; PENG, Yaohao. **Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil**. Texto para Discussão, No. 2457. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mar. 2019.

BONAVIDES, Paulo; MIRANDA, Jorge; AGRA, Walber de Moura Agra. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro, Forense, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 mar. 2025.

Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 mar. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 1091/2019b**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192959#:~:text=PL%201091%2F2019%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Regula%20o%20disposto%20no%20inciso,%2C%20na%20forma%20da%20lei%22..> Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4035, de 2019a**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/137793>. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046**: Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista número 10287-26.2023.5.15.0017**. Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Recorrente: Marcio Fabio da Silva Souza. Recorrida: Residencial Juliana II. Julgado em: 27 nov. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#70c89d0bf3674afa4d85a29556797fd6>. Acesso em: 06 jun. 2025.

BRASILEIRO, Eduardo T. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina, 2022. E-book.

DORNELLES JÚNIOR, Paulo Roberto. **A plataformização das relações de trabalho**: como as tecnologias inovadoras das plataformas digitais impactam na economia e desafiam as estruturas do direito do trabalho. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

GALEB, Maurício. Globalização e ataque ao mundo: resistência ou submissão? Opuska, Paulo Ricardo. **Direito do Trabalho e efetividade**: Temas clássicos, problemas contemporâneos. Curitiba, CRV, 2017. p. 51-74.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; FONTES, José Eduardo Trevisano; GABRIEL, Bruno Cristian. A prevalência do negociado sobre o legislado: avanço ou retrocesso?. **Revista Pensamento Jurídico**. São Paulo, Brasil. v. 18. n. 2. 2024.

Disponível em:

<https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/929/710>. Acesso em: 09 mai. 2025. p. 98–118.

JANUZZI, Adriano; MAGALHÃES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios. **Revista Publius**. v.1, n.1, jan./jun. 2014. Disponível em:

<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3293> Acesso em: 06 jun. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*.

MACHADO, Luciana de Aboim; CÔRTEZ, Priscila Cavalcanti. O direito fundamental à proteção em face à automação e a indústria 4.0. **Revista Relações Internacionais do Mundo Atual**. v. 1, n. 26. a. 2020. Disponível em:
<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3996> Acesso em: 08 jun. 2025.

MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Mariana. O direito fundamental à proteção em face da automação. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 182/2017. Out / 2017. p. 21- 59.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.