

IA vai eliminar ou mudar seu emprego?

Por Ulrich Spiesshofer

Algumas das últimas matérias foram impactantes: "A automação ameaça 800 milhões de empregos". "Os robôs estão vindo trabalhar". "Trabalharemos para robôs?". Com cada evolução na Inteligência Artificial (IA) e na aprendizagem mecânica, previsões de demissões maciças no mercado de trabalho se tornam mais extremas. No entanto, o crescente medo da obsolescência humana no local de trabalho é equivocado - como ilustrado há décadas, no que passou a ser conhecido como Paradoxo de Polanyi.

Em 1966, Michael Polanyi, acadêmico de Oxford, explicou por que as máquinas são imbatíveis em algumas tarefas e absolutamente incompetentes em outras. Ao avaliar as habilidades humanas, ele concluiu que "sabemos mais do que conseguimos dizer".

Em outras palavras, os seres humanos se destacam em tarefas que não se consegue explicar de forma satisfatória como são realizadas. O fato de que não podemos explicar como fazer essas coisas - como escrever um soneto ou driblar uma bola de basquete - se correlaciona diretamente com a quase impossibilidade de programar uma máquina para fazê-las para nós.

Devido ao Paradoxo de Polanyi, é aceitável esperar que, enquanto a última onda de evolução em IA e automação redireciona o mercado de trabalho de forma dinâmica de várias maneiras - tornando certos trabalhos redundantes e criando novos que nem podemos imaginar nos dias atuais -, máquinas que pensam não estão prestes a substituir os seres humanos.

Quando um software de planilhas surgiu previu-se que dizimaria empregos na contabilidade. Mas o número de contadores e auditores nos EUA cresceu. A nova tecnologia expandiu o escopo do que eles poderiam fazer e gerou maior demanda por seus serviços.

Como exemplo, na Associated Press os programas de IA agora usam modelos para produzir milhares de artigos de notícias competentes - se não bastante elegantes -, com base em ganhos corporativos ou resultados nos esportes.

INFORME

No entanto, quando observamos atentamente o que as máquinas estão fazendo, vemos que é um trabalho repetitivo, que os jornalistas geralmente gostam de evitar. A nova tecnologia dá a elas mais tempo para sair, conversar com as pessoas e se informar cuidadosamente sobre o que está acontecendo no mundo real.

Novos desenvolvimentos impressionantes em IA, como o Watson da IBM e seu êxito na análise de dados médicos, suscitaram a preocupação de que em breve seja possível substituir funcionários em empregos que exigem mais habilidade e treinamento do que aqueles impactados por ondas passadas de automação.

Novamente, voltamos para o Paradoxo de Polanyi. Na atualidade, as máquinas ainda se destacam principalmente em tarefas que podem ser divididas em diversas etapas específicas.

Sempre haverá espaço para que os humanos realizem coisas do tipo que fazem melhor. A maioria dos principais economistas concluiu que os avanços na automação influenciarão os tipos de empregos disponíveis no futuro - mas não resultarão em desemprego estrutural.

Quando ouvimos falar de empregos que são "perdidos" como resultado de mudanças tecnológicas, geralmente são apenas descrições de cargos que se tornaram obsoletos.

Profissões como "motorista de buggy" e "acendedor de luminárias" quase desapareceram no século 20, porém funcionários encontram emprego em novas tarefas, adequadas à época. Minha mãe, que tem 81 anos, recentemente perguntou ao neto o que ele deseja fazer quando crescer. A resposta "posso ser desenvolvedor de aplicativos" deixou-a intrigada.

Quando um software de planilhas apareceu na década de 1980 previu-se que ele dizimaria empregos na área de contabilidade. Na verdade, o número de contadores e auditores que trabalham nos Estados Unidos aumentou - de 1,1 milhão em 1985 para 1,4 milhões em 2016.

A nova tecnologia expandiu o escopo do que os contadores poderiam fazer e gerou uma maior demanda por seus serviços. Esse é um dos subprodutos essenciais do aumento da produtividade - maior demanda pelos novos benefícios, que se tornaram possíveis pela tecnologia.

É verdade que alguns empregos tradicionais - como na mineração de carvão - agora contratam uma pequena fração dos números que empregavam antes de serem automatizados.

INFORME

Mas o mercado de trabalho continua evoluindo. Deve ser pouco surpreendente que agora existam mais pessoas trabalhando como projetistas de rede nos EUA do que como mineiros de carvão.

Se projetar redes não atrai a todos, outras novas oportunidades de emprego são ofertadas quase todos os dias - em campos como projeto de experiência do usuário, nanotecnologia e energia renovável... ou mesmo em artesanato e agricultura orgânica.

A automação, em si, é agora uma indústria de US\$ 200 bilhões, que cresce de 3 a 6% ao ano. Posso atestar que na minha empresa, e entre os inúmeros fornecedores e clientes, são oferecidos diversos trabalhos atraentes, tradicionais e emergentes.

Historicamente, o mercado de trabalho tem sido dinâmico e sempre continuará mudando. É nossa responsabilidade, como líderes, levar as pessoas conosco e fornecer orientação e suporte em um mundo cada vez mais rápido. A chave para administrar essas mudanças é a colaboração efetiva entre governo, educação e setor privado.

Devemos trabalhar juntos para criar e implementar um novo ecossistema de desenvolvimento de pessoas que conte com programas de treinamento para candidatos a emprego que deles necessitem e atividades de desenvolvimento ao longo da vida para todos.

Devemos garantir que a educação, em todos os níveis, acompanhe as necessidades dos empregadores e as oportunidades disponíveis para os funcionários.

O ritmo de mudança, a busca e o escopo da inovação tecnológica não têm precedentes e requer um novo pensamento no que se refere às pessoas, para garantir prosperidade para todos.

O medo de perder a subsistência para a automação tem estado presente há bastante tempo.

No entanto, a ideia de que os humanos estão, de alguma forma, perdendo completamente para as máquinas é simplesmente imprecisa.

Em vez de manipulações desnecessárias sobre os robôs se tornarem nossos mestres, devemos canalizar energias para dominar a robótica, a IA e outras novas tecnologias para vidas melhores e uma nova qualidade de empregos e prosperidade.

Ulrich Spiesshofer é CEO da ABB.

INFORME

Ministério do Trabalho orienta fiscais a não aplicar reforma ao passado

Por Zínia Baeta

Uma orientação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) jogou um balde de água fria na pretensão de muitos empresários de ver as normas da reforma trabalhista aplicadas ao passado e, portanto, ter multas e sanções antigas perdoadas.

Ainda pouco divulgada entre as empresas, a Nota Técnica SIT nº 303, de 2017, determina que os auditores deverão aplicar a reforma (Lei nº 13.467) somente ao presente.

Os fatos ocorridos antes da lei, em vigor desde 11 de novembro do ano passado, serão enquadrados nas regras da CLT anterior, ainda que a fiscalização seja promovida no presente.

Como a reforma flexibilizou diversos pontos em favor dos empregadores, eles buscavam a aplicação da norma mais benéfica em favor das companhias, ideia que vem de um princípio do direito penal.

De acordo com a advogada e professora Juliana Bracks, do escritório que leva seu nome, muitas empresas e advogados concluíram erroneamente que os autos de infração do passado deveriam ser cancelados ou ainda que nas fiscalizações promovidas no momento não se poderiam punir as companhias por infrações anteriores à nova lei.

A advogada exemplifica com o banco de horas. Antes da reforma, as jornadas extras só poderiam ser compensadas via banco de horas a partir de negociação coletiva e aprovação do sindicato. Agora, as companhias podem fechar acordos individuais diretamente com o trabalhador.

As empresas que possuíam esses bancos sem negociação com os sindicatos estavam e ainda estão sujeitas à autuação do Ministério do Trabalho se os fatos ocorreram antes da mudança na CLT. "A nota explica que vale é o fato gerador investigado e não o momento da fiscalização", diz Juliana.

Outra situação lembrada pela professora e advogada Dânia Fiorin Longhi, do Fiorin Longhi Advocacia, são as chamadas horas "in itinere", que deixaram de existir com a reforma, mas que já foram alvo de muitas autuações.

INFORME

Antes da Lei 13.467, a jurisprudência trabalhista considerava que o tempo gasto pelo trabalhador da entrada da fábrica até o posto de trabalho deveriam ser acrescidos às horas trabalhadas.

Dânia explica que o princípio do direito penal que prevê aplicar a norma mais benéfica em favor do réu não vale para o direito administrativo e do trabalho, principalmente porque nesse caso o hipossuficiente é o trabalhador e não o empresário. "Não se pode retroagir a lei para perdoar infrações."

Na nota técnica, o Ministério do Trabalho informa que o princípio da retroatividade da norma mais benéfica não se aplica à administração pública, que deve seguir a lei de forma restrita. O órgão também se baseia em outro princípio, o do tempo que rege o ato, previsto no artigo 6º da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro (Decreto-Lei 4.657/42). Segundo o dispositivo, os atos jurídicos se regem pela lei da época em que os fatos ocorreram.

Assim, conforme a nota, os auditores fiscais do trabalho devem aplicar a lei vigente ao tempo que gerou a obrigação descumprida ainda que a inspeção seja em momento posterior. "Condutas típicas e ilícitas que deixaram de ser infração permanecem puníveis se as violações correram antes da reforma", diz a nota.

De acordo com o advogado Daniel Chiode, do Mattos Engelberg Advogados, a previsão da nota de não aplicar a retroação da reforma está correta e alinhada com a própria CLT e com o Decreto-Lei 4.657. "Com essas disposições não é possível discutir direito adquirido", diz.

Outro ponto da nota considerado importante é o que diz que os auditores não poderão declarar inconstitucionalidade de lei, pois esta não seria uma função de órgãos do Poder Executivo, independentemente das legítimas discussões sobre pontos da reforma.

Chiode avalia que a nota mostra o caminho que o Ministério do Trabalho quer que os fiscais adotem e que acaba por vinculá-los. Por esse motivo, o advogado avalia que qualquer chance de o auditor não cumprir a reforma deixaria de existir.

No ano passado, muitos auditores em protesto à reforma disseram que não aplicariam as novas regras em suas fiscalizações. As declarações ocorreram a partir das discussões promovidas durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra).

(Fonte: Valor Econômico – 15/02/2018)

5

O sucesso da reforma trabalhista

Nova legislação vai sendo consolidada com mais rapidez e menos resistência do que se imaginava

O Estado de S.Paulo

As últimas estatísticas da Justiça do Trabalho, elaboradas com exclusividade para o *Estadão/Broadcast*, revelam que a entrada em vigor da reforma trabalhista, em 11 de novembro do ano passado, teve dois efeitos esperados. Procurando beneficiar-se da anacrônica legislação herdada da ditadura varguista, vários reclamantes se apressaram para ajuizar ações até a primeira semana de novembro.

E como a nova legislação modificou os critérios para o acolhimento de reclamações judiciais, aumentando o rigor no acesso ao Poder Judiciário, a partir de dezembro o número de novos processos caiu drasticamente.

Em média, segundo os números do Tribunal Superior do Trabalho (TST), as Varas Trabalhistas de todo o País receberam no último triênio de 2015 e 2016 cerca de 200 mil novas reclamações por mês. Por causa da reforma trabalhista introduzida pela Lei n.º 13.467, entre setembro e a primeira semana de novembro de 2017 foram protocoladas 289,4 mil.

Já no mês de dezembro, foram propostos apenas 84,2 mil novos processos - um volume muito inferior à média. No mesmo período, no Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região, que é o maior do País, englobando a Grande São Paulo e a Baixada Santista, o número de novas ações caiu para menos de 500 por dia.

Antes da reforma, a média diária era superior a 3 mil e, no dia anterior ao da entrada em vigor da lei, chegou a quase 13 mil.

Um dos fatores responsáveis por esse fenômeno é de caráter financeiro. Pela legislação anterior, os custos de propositura de uma ação trabalhista contra empresas, por parte de empregados, eram mínimos. Além disso, no caso de não acolhimento de suas demandas, a parte derrotada não era obrigada a pagar honorários de sucumbência à parte vencedora.

Na prática, isso estimulava uma litigância irresponsável, levando muitos empregados a fazer acusações infundadas aos empregadores, pedindo altos valores para negociar na primeira audiência o recebimento de quantias menores.

INFORME

Para coibir essa prática e desestimular demandas judiciais nas quais as possibilidades de sucesso são remotas, a reforma trabalhista obrigou a parte derrotada a pagar as custas processuais, as perícias e os honorários dos advogados da parte vencedora.

Também determinou que os trabalhadores indiquem com precisão, já na petição inicial, os direitos pleiteados e a indenização requerida.

Outro motivo da queda do número de novas ações trabalhistas envolve as incertezas dos advogados e dos reclamantes sobre como as novas regras serão julgadas pelas diferentes instâncias da Justiça do Trabalho.

Envolve, igualmente, dúvidas com relação ao alcance que terão as decisões que o Supremo Tribunal Federal (STF) adotar ao julgar as 16 ações diretas de inconstitucionalidade impetradas pela Procuradoria-Geral da República, por entidades sindicais e por associações de juízes contra determinados artigos da Lei n.º 13.467. “Advogados e reclamantes preferiram lidar com o conhecido e evitar o desconhecido.

Com a reforma é natural aguardar algum tempo para se ter mais elementos na condução dos novos processos”, diz Estêvão Mallet, professor de Direito do Trabalho da USP.

Para evitar incertezas e acelerar a implementação da reforma trabalhista, o TST prometeu adequar suas súmulas e sua jurisprudência à Lei n.º 13.467.

Uma das questões mais importantes é saber se as novas regras podem ser aplicadas às ações protocoladas antes da entrada em vigor desse texto legal.

O governo entende que a reforma abrange todos os contratos de trabalho vigentes. Na Corte, porém, há ministros que afirmam que elas só se aplicam aos contratos firmados depois de 11 de novembro.

Ainda que os trabalhos de modernização das súmulas e da jurisprudência do TST possam demorar e o STF não tenha fixado a data do julgamento das ações diretas de inconstitucionalidade contra artigos da Lei 13.467, o fato é que a reforma trabalhista vai sendo consolidada com mais rapidez e menos resistência do que se imaginava.

(Fonte: Estado de SP – 15/02/2018)

INFORME

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Reforma trabalhista

Uma testemunha que mentiu em seu depoimento em juízo foi condenada ao pagamento de multa por litigância de má-fé, conforme previsão dos novos artigos 793-D e 793-C da CLT, ambos com redação dada pela Lei 13.467/2017 - a chamada reforma trabalhista. O valor arbitrado pelo juiz do trabalho substituto Dener Pires de Oliveira, da Vara de Caieiras (SP), foi de 5% do valor da causa (ou R\$ 12.500,00), a serem revertidos em favor da trabalhadora, potencial vítima do depoimento falso (processo nº 1001399-24.2017.5.02.0211). No caso, essa testemunha da empresa afirmou que não teve conhecimento da eleição para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), da qual a funcionária participava e nela fora eleita, obtendo a garantia provisória de emprego. Porém, essa mesma testemunha se contradisse em seu depoimento, reconhecendo sua assinatura na ata de votantes da assembleia da Cipa, juntada aos autos. Na sentença, o magistrado destacou que a testemunha "não teve outra intenção senão a de falsear a verdade, corroborando a tese defensiva de que o pleito eleitoral jamais se verificou".

Danos morais

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou a Construtora Banfor, de São Paulo, a indenizar em R\$ 5 mil um jardineiro pelo atraso de três meses no pagamento de salários. A empresa alegava que não ficou comprovado o dano moral. Porém, para a 5ª Turma, não há como questionar o sofrimento experimentado por qualquer pessoa diante de tal situação. Depois de sete meses de serviços à construtora, três deles sem receber salário, o jardineiro disse que teve de valer-se da solidariedade de parentes, vizinhos e amigos para não passar fome após a rescisão do contrato. Para os advogados, a situação dispensava comprovação efetiva do dano moral, uma vez que se tratava de falta de pagamento não só dos salários, mas também das verbas rescisórias, do FGTS e do seguro desemprego. O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, ao absolver a empresa, entendeu que o não pagamento dos salários e das demais verbas, por si só, não representa ofensa à honra do empregado. Já o relator do caso no TST (RR-2431-08.2013.5.02.0022), ministro João Batista Brito Pereira, considerou evidente a violação à sua dignidade, honra e imagem, prescindindo o dano da efetiva prova.

(Fonte: Valor Econômico – 15/02/2018)