

I - NOME

Jeanice Jung de Andrade, Porto Alegre/RS DSRS

II - TÍTULO

ORGANIZAÇÃO, DECISÃO E INOVAÇÃO – Programa de treinamentos e capacitação de novas tecnologias

III - OBJETIVO

Com um programa de treinamentos e aprendizado de novas tecnologias, atingir uma maior participação e entrosamento dos filiados, ativos e inativos (ESTES ÚLTIMOS CORRESPONDENDO A CERCA DE 50% DOS FILIADOS) no processo decisório do sindicato.

IV - RESUMO

No presente trabalho focamos o significado de organização, do que envolve um processo decisório e a relevância da comunicação e das novas tecnologias de comunicação. Como uma tecnologia como a inteligência artificial (IA) apresenta algumas alternativas positivas e consequências no âmbito de um sindicato.

Concluindo-se com sugestões de um programa de treinamento, adequado e específico aos ativos e principalmente inativos, sendo estes últimos responsáveis por cerca de 50% do universo de filiados em nosso sindicato.

V - INTRODUÇÃO

O tema devidamente escolhido VII CONAFFA, apresenta a realidade em nossa sociedade e, especificamente em nossas atividades profissionais como Auditor Fiscal Federal Agropecuário e no nosso universo sindical – a inovação.

O objetivo proposto nesta Diretriz é expor a complexidade de nossa organização/Sindicato, em seu processo de tomadas de decisões, frente à inovação tecnológica e a Inteligência Artificial (IA) na operacionalização de nossas ações como sindicalizados e profissionais ativos e principalmente inativos.

VI - DESENVOLVIMENTO

Historicamente, o homem nas diferentes civilizações criou arcabouços e formas de organizar, com vistas a atingir seus objetivos, tanto de forma individual como coletiva. A viabilização de formas de organização que permitam a utilização dos recursos tangíveis e intangíveis tem sido uma procura do homem. As organizações, um padrão de relações sociais entre indivíduos e grupo, com um propósito, caracterizam-se por sua composição, liderança, coesão e espaço-temporal, estrutura, divisão de trabalho, sistemas de comunicação, regras entre outros.

E no âmbito deste cenário, o sindicato é uma organização.

Considerando a abordagem sistêmica, uma organização/Sindicato é visualizada como uma interdependência das partes e a finalidade do sistema. A interação necessária dos diferentes setores torna a organização um sistema complexo, como um sistema configurado por subsistemas. Deve ser olhado de forma sistêmica pela interdependência das partes;

sinérgico, pois o todo é maior que a soma simples das partes; em um estado de equilíbrio dinâmico, com os diferentes ambientes, resultados obtidos e com a retroalimentação do sistema (BERTANLANFFY, 1973; LACOMBE; HEILBORN, 2003).

Nas organizações as tomadas de decisões estão relacionadas com uma hierarquia de objetivos determinados, e quanto mais ampla uma decisão, maior o número de decisões resultantes nas áreas específicas desta organização.

As decisões acontecem na tentativa de alcançar o equilíbrio entre valores, objetivos e critérios da organização, diante das variáveis organizacionais, suas inter-relações e relações com o ambiente externo (SIMON, 1970; TENBRUNSEL et al., 2009).

O risco e a incerteza são elementos presentes em todas as escolhas, escolhas que acontecem com uma racionalidade intencional e limitada de acordo com o comportamento dos seres humanos.

Com a Teoria da Decisão, o gestor é amparado por dados que permitem compreender o conhecimento: dos eventos futuros, bem como a distribuição de probabilidades dos eventos futuros; as alternativas de ação disponíveis e suas conseqüências; de regras que determinam uma hierarquia de objetivos e preferências.

As fronteiras limites do decisor, conforme Mota e Vasconcellos (2002) são os interesses, as preferências, os distintos valores, os interesses políticos, coalizões; a mudança de critérios com as alterações na estrutura de poder; os níveis de incerteza; a influência do presente e passado (efeito de posição – acesso às informações de acordo com a posição na organização); o efeito de disposição, que corresponde às características mentais cognitivas, afetivas do indivíduo, em parte pré-formada na sua socialização passada. É um conjunto de elementos interferindo no processo decisório, onde “(...) os fatores psicológicos e emocionais – pressões afetivas, motivações, metas de realizações, expectativas pessoais e ambições, influenciam no processo de tomada de decisão” (MOTTA; VASCONCELLOS, 2002, p. 109).

A complexidade das organizações, do processo de tomada de decisão e do gestor, atualmente convive com um cenário de contínuas inovações. Inovação que pode ser incremental, melhorias pequenas e contínuas, ou disruptiva, alterando profundamente o cenário organizacional e a tomada de decisões.

E, considerando que “não apenas a sociedade de informação, onde as relações pessoais são substituídas por relações mediadas por tecnologia, vem se mostrando hostil e enfraquecedora da participação dos trabalhadores nos processos de decisórios relacionados às suas demandas, como novas formas de trabalho e a política, influenciada pelas “redes sociais e fake news” prejudicam o debate na esfera pública, na definição proposta de Habermas. (SANTOS, L. A.; 2025, p.55).

“... a esfera pública constitui, principalmente, uma “estrutura comunicacional” do agir orientado pelo entendimento, a qual tem a ver com o espaço social gerado no agir comunicativo, não com as funções nem com os conteúdos de comunicação cotidiana” (HABERMAS; 1997, p.92).

E, no cenário comunicação, considerando que a Inteligência Artificial (IA) como sendo uma capacidade de soluções tecnológicas que estimulam a inteligência humana, que realizam determinadas atividades de maneira autônoma e que aprendem por si mesmo, processando um grande volume de dados recebido de seus usuários; cabe refletir sobre suas conseqüências.

Ponderando sobre a IA, e suas conseqüências positivas e desafiadoras no exercício dos Sindicatos.

Positivas:

1. Automatização e eficiência

- Como automatizar tarefas administrativas, processamento de dados dos associados, pagamentos registros de demandas, entre outros, liberando o tempo para atividades estratégicas.
- As ferramentas da IA podem ser usadas para monitorar questões trabalhistas e identificar tendências em tempo real, ajudando os sindicatos a prepararem melhor as negociações.

2. Análise de dados

- Processar grande volume de informações relacionadas ao mercado de trabalho, salário, direitos trabalhistas e condições de trabalho, auxiliando o ambiente das reivindicações com dados concretos.

3. Comunicação eficiente

- A utilização dos chatbots* e assistentes virtuais facilitam a interação com os associados com as informações sobre os direitos, acordos coletivos e eventos de forma ágil.
- *Chatbots - são robôs conversacionais utilizados para trazer agilidade e disponibilidade de atendimento. A partir do aprendizado da máquina que absorve os inputs e diretrizes, são capazes de responder, de forma autônoma, as demandas.*

4. Planejamento estratégico

- Os algoritmos preditivos podem ajudar a antecipar problemas no mercado de trabalho, tendência de demissões, precarização de funções, permitindo alterações proativas.
- *Os algoritmos preditivos são a capacidade de um programa de computador de usar análise estatística para identificar padrões, antecipar comportamentos e prever eventos futuros.*

Consequências Desafiadoras:

1. Automação e desemprego
2. Redefinição de funções sindicais
3. Privacidade e vigilância
4. Desigualdade de acesso
5. Riscos éticos e discriminação

Diante:

- das inovações tecnológicas, dos meios digitais de comunicação e informação, do recuo no número de sindicalizados, do número de associados inativos, o nosso universo em pauta, Sindicato, necessita ampliar e aperfeiçoar os meios de comunicação;
- da contínua necessidade de tomar decisões em nossa organização/Sindicato como implantar ações de inovação, como a Inteligência Artificial (IA) no exercício de nosso Sindicato?

Conclui-se que é um desafio aos Sindicatos a adaptação rápida, para proteger os trabalhadores dos impactos negativos quanto ao aproveitamento das oportunidades tecnológicas. E isto inclui investir em capacitação, adoção de ferramentas tecnológicas e atualização de pautas de reivindicação para abranger questões do mundo do trabalho digital.

VII - CONCLUSÃO

O ponto crucial em nossa organização/Sindicato é a idade média de nossos filiados, onde aposentados representam 50% do nosso universo. E este universo necessita engajar-se no processo de decisão do Sindicato de forma ativa e consciente do cenário posto.

Como desenvolver o uso da Inteligência Artificial junto a este universo de sindicalizados?

Com certeza com uma abordagem que combine inovação tecnológica com sensibilidade às necessidades desta faixa de sindicalizados, com educação e acessibilidade.

Propostas:

- Programa de treinamentos e capacitação com instrutores qualificados para este universo de sindicalizado, focando na clareza dos benefícios, capacitação e nas consequências negativas de resistência ao aprendizado do uso de novas tecnologias;

- Desenvolver o uso de novas tecnologias requer uma abordagem cuidadosa que não só introduza novas tecnologias, oferecendo cursos tutoriais específicos, mas também garanta que essas tecnologias sejam fáceis de usar, seguras e eficientes;
- Viabilizar treinamento do pessoal administrativo nas delegacias sindicais como suporte e difusor destas novas tecnologias de comunicação.

VIII - Bibliografia

BERTALANFFY, L. V. Teoria geral dos sistemas. Petrópolis: Vozes, 1973.

HABERMAS, J. Direito e Democracia: facticidade e validade. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

LACOMBE, F.; HEILBORN, G. Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELLOS, I. F. G. Teoria geral da Administração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

SIMON, H. A. O comportamento administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas. Rio de Janeiro: FGV, 1970.

SANTOS, L. A. Inovação e Fortalecimento Sindical na Defesa e Evolução da Carreira de Auditor Federal Fiscal Agropecuário. Estudo de Referência do VII CONAFFA. Brasília, Jan 2025.

SICHMAN, J. S. Inteligência Artificial e sociedade: avanços e riscos. Estudos Avançados, 35 (101). Jan – Abril, 2021. Disponível em: [HTTP://c4ai.inova.usp.br](http://c4ai.inova.usp.br). Acesso em: 26 março 2025.

TENBRUNSEL, A. E. ET al. Cognições em organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 2009.