INFORMATIVO ESPECIAL • 26 DE NOVEMBRO DE 2026

Automação e inteligência artificial no comércio atacadista e varejista

Estudo e análise do trabalho da Fundação Getulio Vargas (FGV)

Produção deste informativo: **Lourival Figueiredo Melo**
Secretário-Geral da CNTC

1. Objetivo do estudo

Promover o debate sobre os efeitos da automação no emprego, na remuneração, na jornada e nas condições de trabalho em mercados, supermercados, hipermercados, atacadistas, atacarejos, lojas de pequeno, médio e grande porte, estabelecimentos de shopping centers e comércio eletrônico.

A transformação tecnológica não se limita às grandes redes. Pequenos estabelecimentos também podem adotar sistemas de pagamento digital, controle de estoque, atendimento virtual e ferramentas de inteligência artificial. A velocidade e a intensidade dessa transformação variam conforme o porte, a atividade e a capacidade de investimento.

2. O que revela a pesquisa da FGV

Segundo a reportagem encaminhada, a pesquisa “Negociando o não legislado – Uma análise de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre automação e penosidade” identificou 879 instrumentos coletivos com cláusulas sobre automação, distribuídos em 37 setores econômicos.

Indicador	Registros
Acordos coletivos (ACTs)	778
Convenções coletivas (CCTs)	99
Termos aditivos	2
Previsão obrigatória de treinamento e qualificação	674

A amostra foi selecionada por termos específicos no sistema Mediador. Os resultados não significam que 90% de todos os instrumentos coletivos brasileiros tratem de automação.

3. Impactos por segmento do comércio

Mercados de bairro e pequenas lojas. Sistemas de caixa, pagamentos digitais, gestão de compras e atendimento por aplicativos podem reduzir tarefas administrativas e concentrar diversas funções em um único empregado. A negociação deve prevenir sobrecarga e assegurar treinamento acessível.

Supermercados e hipermercados. Caixas de autoatendimento, etiquetas eletrônicas, previsão de demanda e controle automatizado de estoques podem reduzir a necessidade de tarefas repetitivas. Surgem funções de orientação ao consumidor, supervisão de equipamentos e atendimento de ocorrências. É necessário evitar que um trabalhador passe a supervisionar equipamentos em excesso.

Atacado e atacarejo. Separação automatizada de pedidos, sistemas de gestão de armazéns e inventários digitais podem modificar as funções de conferentes, estoquistas, operadores de caixa e auxiliares de logística. A reorganização deve contemplar segurança, capacitação e remanejamento.

Lojas de médio e grande porte. Sistemas de recomendação, vendas digitais, provadores virtuais e gestão automatizada de preços podem transformar o trabalho dos vendedores e das equipes administrativas. A remuneração variável deve considerar a participação do trabalhador nas vendas realizadas por canais digitais.

Lojas em shopping centers. Totens, pagamentos digitais, integração de estoques e atendimento virtual podem alterar o número de trabalhadores por turno. A redução de equipes não deve comprometer intervalos, descanso, atendimento ao público ou segurança.

Comércio eletrônico e centros de distribuição. Robótica, inteligência artificial, roteirização e monitoramento de produtividade podem transformar atividades de separação, embalagem, expedição e atendimento. Há risco de intensificação do ritmo e de avaliações automatizadas injustas.

Farmácias e comércio especializado. Ferramentas de atendimento, controle de estoque e vendas digitais podem modificar atividades de balconistas e auxiliares, preservadas as atribuições profissionais legalmente reservadas.

Os exemplos acima são cenários de impacto potencial elaborados para o comércio. A reportagem sobre a FGV não fornece estimativas de demissões ou percentuais de substituição de trabalhadores nesses segmentos.

4. Consequências econômicas e sociais

Emprego. A eliminação de tarefas não equivale necessariamente à eliminação de ocupações. Entretanto, a redução de equipes, a não reposição de vagas e a exigência de novas competências podem provocar deslocamento de trabalhadores.

Salários e comissões. A mudança de função ou do canal de venda pode afetar rendimentos. É necessário negociar a preservação salarial e critérios transparentes para comissões e metas.

Jornada e produtividade. Os ganhos de produtividade devem abrir espaço para negociação de redução da jornada sem redução salarial, melhoria dos descansos e participação nos resultados.

Saúde e segurança. O controle digital de metas e tempos pode intensificar o trabalho, gerar pressão psicológica e aumentar riscos ergonômicos. A prevenção deve integrar a implantação tecnológica.

Inclusão profissional. Trabalhadores mais velhos, pessoas com deficiência e empregados com menor acesso à formação digital precisam de oportunidades efetivas de qualificação, sem discriminação.

Consumidores. O atendimento humano deve permanecer disponível quando necessário, especialmente para consumidores que enfrentam dificuldades com sistemas digitais.

5. Fundamentação jurídica

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXVII, prevê a proteção em face da automação, na forma da lei. O inciso XXVI reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Esses dispositivos oferecem fundamento para a negociação de medidas de proteção.

A CLT, a legislação de proteção de dados pessoais (Lei nº 13.709/2018) e as normas de saúde e segurança, inclusive a NR-17 quando aplicável, devem orientar a implementação das tecnologias. A intervenção sindical prévia nas dispensas em massa, conforme o Tema 638 do STF, não se confunde com exigência de autorização sindical.

A negociação coletiva pode estabelecer proteções adicionais, mas não substitui a regulamentação legislativa abrangente. As propostas deste informativo são medidas a negociar, não direitos automaticamente assegurados em todos os contratos.

6. Propostas para as campanhas salariais

01. Informação prévia. Comunicação ao sindicato com antecedência proposta de 90 dias sobre mudanças tecnológicas relevantes, funções atingidas e cronograma de implantação.

02. Negociação dos impactos. Discussão de alternativas à dispensa, reorganização de funções e medidas de proteção antes de mudanças que afetem coletivamente o emprego.

03. Qualificação profissional. Treinamento gratuito, custeado pela empresa e realizado durante a jornada remunerada, com acessibilidade.

04. Remanejamento e emprego. Prioridade de aproveitamento interno e negociação de garantia provisória de emprego, com prazo e condições definidos no instrumento coletivo.

05. Proteção econômica. Preservação salarial, dos benefícios e negociação de critérios para comissões em vendas presenciais e digitais.

06. Ganhos de produtividade. Negociação de redução de jornada, participação nos lucros ou resultados e melhorias nas condições de trabalho.

07. Inteligência artificial e dados. Transparência dos critérios de avaliação, possibilidade de contestação e revisão humana de decisões relevantes, respeito à privacidade e proibição de discriminação.

08. Saúde e organização do trabalho. Avaliação dos riscos ergonômicos e psicossociais, dimensionamento adequado das equipes e prevenção de metas abusivas.

09. Acompanhamento permanente. Comissão paritária para acompanhar mudanças tecnológicas, indicadores de emprego, treinamento e cumprimento das cláusulas.

As convenções coletivas devem fixar um patamar comum de proteção, inclusive para pequenas empresas. Acordos coletivos podem detalhar medidas específicas conforme a realidade de cada estabelecimento, respeitados os limites legais e os direitos aplicáveis.

7. Minuta de cláusula para negociação coletiva

CLÁUSULA – PROTEÇÃO DO EMPREGO EM FACE DA AUTOMAÇÃO E DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

As empresas que pretendam implantar tecnologias capazes de alterar significativamente os postos de trabalho, as funções ou as condições de prestação dos serviços deverão comunicar previamente o sindicato profissional, com antecedência mínima de 90 dias, apresentando informações sobre os impactos previstos e as medidas de proteção propostas.

Parágrafo primeiro. As empresas promoverão treinamento e requalificação profissional, sem ônus aos trabalhadores e durante a jornada remunerada, priorizando o aproveitamento dos empregados atingidos em funções compatíveis.

Parágrafo segundo. O remanejamento decorrente da automação não poderá implicar redução salarial ilícita, devendo ser preservados os benefícios previstos no instrumento coletivo e negociadas as condições relativas à remuneração variável.

Parágrafo terceiro. As partes negociarão medidas de preservação do emprego, distribuição dos ganhos de produtividade e alternativas às dispensas coletivas, observada a legislação aplicável.

Parágrafo quarto. A utilização de sistemas automatizados de avaliação deverá respeitar a legislação de proteção de dados, assegurar transparência e permitir contestação e revisão humana das decisões que afetem significativamente os trabalhadores.

Parágrafo quinto. As entidades convenentes poderão constituir comissão paritária para acompanhar a implantação das tecnologias e o cumprimento desta cláusula.

8. Conclusão

O movimento sindical deve participar da transformação tecnológica antes que seus efeitos sobre o emprego se consolidem. A modernização do comércio precisa beneficiar também os trabalhadores, por meio da qualificação, da proteção do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da distribuição dos ganhos de produtividade.

Lourival Figueiredo Melo
Secretário-Geral da CNTC

Fonte: Fundação Getulio Vargas (FGV), pesquisa “Negociando o não legislado – Uma análise de convenções e acordos coletivos de trabalho sobre automação e penosidade”, conforme reportagem de Mirielle Carvalho, JOTA, encaminhada para análise. O estudo integral não foi consultado. Os cenários setoriais e as propostas de cláusulas constituem análise e recomendações deste informativo.