



A dialética da liberdade econômica e dos direitos sociais no marco da indústria 5.0*

THE DIALECTIC OF ECONOMIC FREEDOM AND SOCIAL RIGHTS IN THE INDUSTRY 5.0 FRAMEWORK

Thereza C. Nahas

Profesora colaboradora

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Jueza de lo Social

TRT/SP, Brasil

tnahas@uoc.edu  0000-0003-3534-9491

Recibido: 26.01.2023 | Aceptado: 12.03.2023

RESUMO

O direito do trabalho vive uma fratura resultante de mudanças econômicas e sociais. A tecnologia tem impactado fortemente as relações de trabalho e incidido de modo incisivo na movimentação de trabalhadores e em suas aspirações e expectativas que já não se amoldam ao tradicional contrato de trabalho. As atuais configurações das empresas devem levar em conta o ser humano e devem ter objetivos que vão além do lucro, sendo essencial que desempenhem um papel fundamental no desenvolvimento social e na melhoria de qualidade de vida do trabalhador, independentemente da natureza do vínculo contratual que com ele estabeleça. É absolutamente necessário que o direito do trabalho possa viabilizar o entrosamento e o diálogo entre o social e o econômico. A essência do direito do trabalho deve voltar-se a aproximação da classe trabalhadora e empregador independente do grau de subordinação ou independência que caracterize a relação de trabalho. É chegada a hora de olhar criticamente os fatos que causaram a rachadura do direito do trabalho e construir uma ciência de aproximação e não de afastamento entre as partes do contrato de trabalho, em importar a natureza do vínculo que mantenham. A tecnologia deve permitir essa aproximação e ser aplicada para melhorar a condição humana.

PALAVRAS CHAVES

Tensão entre o social e o econômico
Formas atípicas do contrato de trabalho
Agenda 2030
Trabalho decente
Indústria 5.0

* Artigo resultado da palestra proferida no 1º Encontro da Magistratura Nacional ocorrido em Foz do Iguaçu (Paraná-Brasil) nos dias 30/11 a 03/12 de 2022, "Jurisdição Social no Brasil e o Futuro do Direito do Trabalho".

ABSTRACT

Labor law experiences a fracture resulting from economic and social changes. Technology has strongly impacted labor relations and focused incisively on the movement of workers and their aspirations and expectations that no longer be linked to the traditional employment contract. The current configurations of companies must take into account the human being and must have objectives that go beyond profit, being essential that they play a fundamental role in social development and improvement of the quality of life of the worker, regardless of the nature of the contractual bond that establishes with him. It is absolutely necessary that labor law can enable the interaction and dialogue between the social and the economic. The essence of labor law is to approach the working class and employer regardless of the degree of subordination or independence that characterizes the work relationship. The time has come to critically look at the facts that have caused the crack of labor law and build a science of approximation and not of remoteness between the parties of the employment contract, in importing the nature of the bond they maintain. The technology should allow this approach and be applied to improve the human condition.

KEYWORDS

Tension between the social and the economic
Atypical forms of the employment contract
Agenda 2030
Decent work
Industry 5.0

SUMARIO

- I. DO PROCESSO DO TRABALHO E DE PRODUÇÃO
 - II. ALGUMAS NOTAS SOBRE O PRECARIADO
 - III. PRINCÍPIOS QUE REGEM A RELAÇÃO EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS
 - IV. MICROEMPREENDEDOR – A ZONA CINZENTA BRASILEIRA
 - V. DA INDÚSTRIA 5.0
 - VI. CONCLUSÕES
- Bibliografia

I. DO PROCESSO DO TRABALHO E DE PRODUÇÃO

Marx construiu seu pensamento sobre a luta de classes a partir do contexto histórico pós-revolução industrial e fundado na perspectiva de que a relação de trabalho assume, a partir daquele marco, um caráter alienante desprendendo-se da sua função humanizadora¹. Firmou seu raciocínio partindo da ideia de que a evolução do trabalho, teve por início elementos simples e abstratos em que a atividade racional era utilizada para a produção de valores de uso e satisfação das necessidades humanas, bem como visando o intercambio entre a natureza e o homem.

Esta noção evoluiu com o desenvolvimento social e econômico, chegando à transformação desta relação originária que, além daqueles elementos que continha inerentes ao *processo de produção* necessário ao *processo do trabalho*, isto é, entre a natureza e o homem, agregaram-se os meios de produção que são fornecidos pelo

1. Interessante estudo de Boaventura Sousa Santos sobre a releitura da teoria Marxista entendida no contexto das epistemologias do Sul. Disponível em Youtube: 2022 Aula Magistral #3 "O Marxismo e as epistemologias do sul": <https://www.youtube.com/watch?v=t1-7D1mCqjw>, acesso em 10/1/2023.

capitalista. Entende como *capitalista* a pessoa detentora dos recursos para investir e viabilizar os meios e a estrutura necessária para que o resultado daquilo que se produz seja cada vez maior e fornecido em maior escala, fazendo girar a grande roda do mercado e do consumo.

Por isso Marx nominou de *capitalista* aquele que detém os meios para o desenvolvimento da produção. Aqui se vê a presença de alguém que é o detentor de todos os instrumentos necessários para que a produção seja viabilizada alcançando uma esfera que vai além da satisfação das necessidades básicas de quem a executa.

pues, a consumir la mercancía que ha comprado, la fuerza de trabajo, es decir, hace que su poseedor, o sea, el obrero, consuma trabajando los medios de producción. Claro está que el carácter general del proceso de trabajo no varía por el hecho de que el obrero lo ejecute para el capitalista, en vez de ejecutarlo para sí (...) el proceso de trabajo, considerado como proceso de consumo de la fuerza de trabajo por el capitalista, presenta dos fenómenos característicos. El obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo pertenece. El capitalista se cuida de vigilar que este trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente, es decir, sin desperdicio de materias primas y cuidando de que los instrumentos de trabajo se traten bien, sin desgastarse más que en aquella parte en que lo exija su empleo racional. Pero hay algo más, y es que el producto es propiedad del capitalista y no del productor directo, es decir, del obrero. El capitalista paga, por ejemplo, el valor de un día de fuerza de trabajo. Es, por tanto, dueño de utilizar como le convenga, durante un día, el uso de esa fuerza de trabajo, ni más ni menos que el de otra mercancía cualquiera, v. gr. el de un caballo que alquilase durante un día. El uso de la mercancía pertenece a su comprador, y el poseedor de la fuerza de trabajo sólo puede entregar a éste el valor de uso que le ha vendido entregándole su trabajo”².

Entre tantas *revoluções industriais* até se chegar à chamada indústria 5.0³, é inegável que se assiste à transição entre certos elementos que caracterizaram a relação que se forma com a presença de trabalhadores e empregadores nos mais diversos tipos de transformações nas organizações empresariais. Num primeiro momento, o que se verificou foi a produção manufatureira para consumo e uso próprio; a partir da implementação da eletricidade e da máquina a vapor, a produção industrial se voltou para a organização profissional do capital e a produção de bens e serviços voltou-se à realização de uma atividade destinada ao consumo de terceiros e não mais ao consumo próprio. Esta mudança de destinatário somada a maior profissionalidade e eficiência do método de organização é fundamental para entender o aperfeiçoamento e diversidade que a relação de trabalho atingiu neste século XXI.

2. Marx, K.: *El capital I* [Edición de Kindle].

3. Texto original: “Industry 5.0 complements the existing Industry 4.0 paradigm by highlighting research and innovation as drivers for a transition to a sustainable, human-centric and resilient European industry. It moves focus from shareholder to stakeholder value, with benefits for all concerned. Industry 5.0 attempts to capture the value of new technologies, providing prosperity beyond jobs and growth, while respecting planetary boundaries, and placing the wellbeing of the industry worker at the centre of the production process” (European Commission: *Industry 5.0: Towards a sustainable, humancentric and resilient European Industry*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/468a892a-5097-11eb-b59f-01aa75ed71a1/>.

Não obstante, a dialética entre capital e trabalho, o núcleo duro que caracteriza o vínculo entre a força de trabalho subordinada e a sua incorporação pelos meios de produção não se alteraram: o capitalista (empresário) compra a força de trabalho e o trabalhador se dispõe a vendê-la; os meios e mecanismos de produção são facilitados e financiados por quem detém o capital; e o trabalhador passa a ser parte da engrenagem que impulsiona o mercado capitalista e produtivo. Daí Marx na Seção 3^o do *Capital*, terminar o estudo sobre a análise do processo de trabalho, afirmando aquilo que, desde meu ponto de vista, não se alterou na chamada transformação industrial,

El proceso de trabajo es un proceso entre objetos comprados por el capitalista, entre objetos pertenecientes a él y el producto de este proceso le pertenece, por tanto, a él, al capitalista, ni más ni menos que el producto del proceso de fermentación de los vinos de su bodega⁴.

O que se assiste na atualidade, não é uma transformação na origem da relação, isto é, o trabalho prestado mante-se entre a forma autônoma ou subordinada, dependendo do grau de autonomia do trabalhador em relação ao empregador. Todavia, assiste-se um processo mais aperfeiçoado, difuso e global da organização empresarial moderna e, por que não, da concretização da força de trabalho, ante os avançados meios e técnicas de inovação viabilizadas pela tecnologia mais aperfeiçoada e os anseios da própria sociedade que a cada dia reclama por melhores e mais confortáveis condições de vida a um preço que lhe seja conveniente e que vai provocar, entre outros fatores, uma acirrada competição econômica pelo fornecimento de produtos e serviços reclamados pelo consumidor⁵.

A quebra de barreiras físicas e a maior mobilidade que se assiste de pessoas, bens, serviços e capitais, acirra concorrências econômicas e entre a própria mão de obra trabalhadora. Os trabalhadores originariamente, eram locais, desenvolvendo suas funções em espaços físicos limitados por um pequeno território. Com o incremento da tecnologia e a derrubada de fronteiras pela viabilidade do trabalho *any time, any where* a força de trabalho esta cada vez deslocada para cadeias de produção e serviços globais, havendo uma verdadeira interferência de uma atividade em outra em maior ou menor escala, dependendo da atividade desenvolvida⁶. Os conflitos já não são

4. Marx, K.: *El capital I*, ob. cit.

5. "En la mayoría de los países, aunque no en todos, y por lo menos hasta el momento, la desregulación y la privatización del trabajo parecen ser mucho más radicales que las del capital, que sigue extrayendo sus negocios, casi exclusivamente y en un creciente número de casos, de los yacimientos inagotables de las arcas gubernamentales. A esto se suma el hecho de que el Estado se empecina en la mayoría de los países, aunque no en todos, y por lo menos hasta el momento, la desregulación y la privatización del trabajo parecen ser mucho más radicales que las del capital, que sigue extrayendo sus negocios, casi exclusivamente y en un creciente número de casos, de los yacimientos inagotables de las arcas gubernamentales". (Bauman, Z.: *Vida de consumo (Sociología)*, Fondo de Cultura Económica, 2012 [Edición de Kindle]).

6. Veja por exemplo, a questão da crise energética que foi incrementada com a Guerra ucraniana: "La Unión Europea sufre una grave crisis energética desde hace casi un año. El gas, proveniente de Rusia y del que tanto ha dependido el bloque durante años, tiene los costos más altos de la historia debido a la guerra en Ucrania. Los cortes parciales o totales del suministro provenientes de Moscú y la alta demanda para generar electricidad, están entre las causas del incremento de los importes" (Herrera, E.: "Las causas y consecuencias de la crisis energética en la Unión Europea", *FRANCE 24*, 27 de octubre de 2022, disponível em: <https://www.france24.com/es/programas/europa-hoy/20221027-las-causas-y-consecuencias-de-la-crisis-energ%C3%A9tica-en-la-uni%C3%B3n-europea>, acesso em 06/01/2023). O tema da

locais, não obstante vários países e instituições insistem em tratá-los desta maneira⁷. Não é o trabalho entre as quatro paredes em espaços internos da empresa que darão o tom regional e/ou local ao resultado daquilo que se produz ou da prestação de serviços realizada. Tampouco os limites físicos empresariais ou barreiras físicas entre países será a garantia da segurança a direitos mínimos dos trabalhadores. O mundo está cada vez mais conectado e o direito do trabalho cada vez mais entrelaçado e condicionado a outras matérias que não são de natureza tipicamente afetas ao negócio jurídico que caracteriza a relação trabalhista subordinada e para a qual foi desenhada a Consolidação das Leis do Trabalho (daqui por diante, CLT).

É certo que, a final, a prestação de serviços em si, entendida como a execução do trabalho realizado pelo ser humano, faz-se regionalmente, isto é, desde o ambiente físico que a atividade se realiza; mas o resultado desta prestação já não é mais destinado necessariamente a quem lhe contrata. Por outras palavras, o processo produtivo não pertence a um único dador de trabalho e tampouco estará necessariamente vinculado ao produto ou serviço final. Há uma linha em cadeia cada vez mais difusa e complexa situada em pontos distintos do globo terrestre que se interconectam para formar o produto e/ou serviço final que será disponibilizado no mercado de consumo⁸.

Quando a produção de bens/serviços é realizada no âmbito do modelo das empresas verticais o produto é inteiramente confeccionado pela unidade organizativa e a estrutura piramidal inflexível e hierárquica, muitas vezes, dotada de alto nível de burocracia e inteiramente controladora da produção. A responsabilidade e o destinatário do resultado do produto ou serviço acabado termina pertencendo a um único dador do trabalho. Todavia, especialmente a partir da década de 60/70 quando

crise energética foi objeto de estudo, também, na América Latina, retratado pela CEPAL: “En general se puede concluir que los principales problemas de la regulación surgen de: i) la fijación de precios y tarifas en cada segmento, particularmente en la transmisión; ii) la articulación del mercado spot, y iii) la inexistencia de mecanismos de planificación estratégica del sector. Estos problemas no han permitido generar unas expectativas de rentabilidad de largo plazo para los operadores, motivo por el cual la inversión en ampliación del sistema no ha sido suficientemente dinámica, lo que determinó que no se cubrieran cabalmente las mayores necesidades energéticas asociadas al crecimiento y desarrollo de las economías” (Rozas Balbotín, P.: *Crisis económica y energética en América Latina: su impacto en las operadoras españolas*, Naciones Unidas-CEPAL, Santiago de Chile, 2009, p. 8, disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/6340-crisis-economica-energetica-america-latina-su-impacto-operadoras-espanolas>, acesso em 07/01/2023).

7. Veja a polémica do caso do Twitter em que o empresário Elon Musk promoveu a despedida de 50% dos funcionários após uma semana da aquisição da empresa: O novo proprietário do Twitter, Elon Musk, disse que “não teve escolha” a não ser reduzir a força de trabalho da empresa, já que a empresa está perdendo mais de US\$ 4 milhões (R\$ 20 milhões) por dia (...). Ele disse que a “redução da força” afetou cerca de 15% dos que trabalham na área de confiança e segurança do Twitter - em comparação com o que ele disse ser um corte de 50% visto em toda a empresa, que tem cerca de 7.500 funcionários. Um e-mail interno enviado à equipe na sexta-feira disse que os cortes de empregos em massa eram «infelizmente necessários para garantir o sucesso da empresa no futuro». Funcionários confirmaram no [Twitter](#) que foram desconectados dos laptops de trabalho e do Slack, um sistema de mensagens. Muitos funcionários revelaram que foram retirados de postagens na plataforma empresarial, pintando um quadro de cortes que abrangeram o mundo e atingiram departamentos que iam do marketing à engenharia. Eles incluíam funcionários de comunicação, curadoria de conteúdo e desenvolvimento de productos” (“Twitter: Como Elon Musk justifica a demissão de funcionários”, *globo.com*, 5 de noviembre de 2022, disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2022/11/05/twitter-como-elon-musk-justificou-demissao-de-funcionarios.ghtml>, acesso em 10/11/2022).

8. “La crisis energética se expande por el mundo: más inflación y presión para las cadenas de suministro”, *elEconomista.es*, 27 de septiembre 2021, disponível em: <https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11407252/09/21/La-crisis-energetica-se-expande-por-el-mundo-mas-inflacion-y-presion-para-las-cadenas-de-suministro.html>, acesso em 05/01/2023.

o fenômeno da descentralização e a crise do petróleo marcam uma das maiores mudanças na organização empresarial e do trabalho, o que se assiste é um constante fracionamento e descontrolo da produção: o teletrabalho e a descentralização surgem não somente com força capaz de afastar o trabalhador da unidade física da empresa, bem como atinge diretamente a própria organização produtiva que não mais responde de forma única pela produção. Além disso, abre um espaço imenso para que as relações globais se intensifiquem, permitindo uma liberdade quase sem fronteiras para a movimentação de capital, produção e pessoas.

A externalização provoca a maior especialização empresarial com redução de custos e a promessa de aumento do lucro. O uso massivo da tecnologia e as facilidades que este instrumento trouxe à vida privada, somada a variedades e redução de custos dos produtos, cunham uma nova era que seduz a todos: empresários, trabalhadores e consumidores e, também, o próprio Poder Público na execução do serviço público.

Esta mudança verificada naquilo que vem a ser a organização da produção, afeta, definitivamente as bases em que se formou a relação de trabalho na sua origem, ou seja, aquele vínculo direto que existia entre o dador do trabalho e o prestador de serviços sem alterar a substância da relação subordinada ou autônoma. Há vários fatores e agentes intermediários que passam a forma parte integrante da linha de produção e serviço que tornam às relações jurídicas e fáticas mais complexas a ponto de chegarmos no século XXI com um elemento a mais na relação de trabalho originária, capaz de controlar a própria unidade produtiva: os algoritmos. Este componente da tecnologia da informação e da comunicação (daqui por em diante, por sua sigla, TIC) sujeita e conduz os dois lados da relação de trabalho e o próprio consumidor final.

Evidentemente que a relação de estabilidade no trabalho que se buscava no vínculo contratual originário e que constitui o desenvolvimento da teoria protecionista do emprego, não se ajusta às relações descentralizadas. Aquelas eram estabelecidas numa linha reta e esta última esta desenhada num triangulo que envolve uma divisão da organização produtiva. O dador de trabalho que na origem se concentrava em uma única pessoa (física ou jurídica), foi se ampliando a ponto de alcançar diversos mais elos que se ligam a uma linha de produção em que, muitas vezes, o resultado final do trabalho acaba por aproveitar todos os elos, ou um deles que muitas vezes o trabalhador não consegue identificar, podendo haver uma confusão entre consumidor final e tomador da mão de obra.

É inegável que a cada dia as relações se tornam mais complexas, pulverizadas e fracionadas. A tecnologia viabilizou a quebra das fronteiras físicas entre as regiões do mundo de modo eu há, muitas vezes, verdadeira dificuldade de saber ou conhecer em que espaço físico se estabelece (ou se está estabelecido) cada elo da grande linha de produção. Em outras palavras, em algumas relações, sequer torna-se possível conhecer aquele que efetivamente está executando o trabalho e que contribui para o produto ou serviço acabado. Torna-se, muitas vezes, difícil identificar se o tomador da mão de obra e uma pessoa física, jurídica ou um robô⁹.

9. "Un equipo de investigadores del Imperial College de Londres ha logrado descifrar si es una empresa, un programa informático o una persona quien tuitea solo con analizar el ritmo en que lo hacen (...) en la investigación han utilizado un

O emaranhado de micro relações dentro do processo do trabalho está cada vez mais complexo. As mudanças social e econômica afetaram profundamente às relações; as crises que se instalaram em diferentes épocas e, especialmente após o final da Era de Ouro¹⁰, serviram para a construção de uma teoria hegemônica sobre a tutela de direitos humanos e fundamentais, mas não eliminaram o conflito entre o social e o econômico. Por outro lado, deu-se um passo incrível para a mudança na estrutura e organização das empresas produtoras de riqueza econômica que disponibilizaram no mercado produtos que viriam a seduzir o consumidor para que consumisse mais a preços cada vez menores. Não obstante o aperfeiçoamento da tutela sobre direitos fundamentais, especialmente originada da formação de instituições internacionais, como as Nações Unidas (de aqui por em diante por sua sigla, ONU), a sociedade consumista não questionava se o bem consumido sacrificava algum outro como, por exemplo, a natureza ou o ser humano, fato este que passa a ser o tema estrela no final do século XX e início do século XXI.

As comodidades da vida moderna, o crescente mercado de consumo que se forma em todo o mundo, o aumento populacional, a facilitação da mobilidade interna e internacional, as mudanças dos anseios e objetivos das novas gerações vão provocar um constante e incontrolável movimento de trabalhadores e pessoas. As formas de tradicionais de organização empresarial são incompatíveis com aquilo que constituiu o fundamento da doutrina trabalhista e o modelo brasileiro regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (daqui por diante, por sua sigla CLT). Não obstante nota-se a insistência teórica e normativa, especialmente no Brasil, em manter as bases da formação da relação de trabalho subordinado/autônomo sem adaptar-las aos novos modelos de relações de trabalho e aos anseios da sociedade atual. A crise sanitária da COVID-19 e, certamente, os efeitos da guerra ucraniana tem levado, no mínimo, a uma reflexão quanto a falência do modelo originário, sem olvidar-se que os modelos novos e velhos (permita-me utilizar tais expressões) convivem nas mais diversas sociedades e há pontos de seus alicerces que coincidem. O diálogo atual não pode desmerecer a evolução da ciência, mas é preciso estabelecer bases que possam amoldar-se às sociedades atuais, a independência e os anseios que os trabalhadores vêm conquistando ao largo dos anos.

II. ALGUMAS NOTAS SOBRE O PRECARIADO

Paralelo a figura do trabalhador tradicionalmente hipossuficiente e o autônomo, surge um modelo nominado por Guy Standing de *precariado*¹¹. A identificação encontrada

algoritmo basado en métodos de neurociencia conductual que les ha permitido observar que en los intervalos de tiempo entre tuits, los individuos generan patrones estadísticos diferentes de los producidos por agencias de relaciones públicas o por máquinas” (“Se puede saber si tuitea una persona, una empresa o una máquina”, *PDM Productos Digitales Móviles*, 4 de julio 2013, disponível em: <https://pdm.com.co/se-puede-saber-si-tuitea-una-persona-una-empresa-o-una-maquina/>, acesso em 10/01/2023). O projeto que vem sendo desenvolvido nominado “the machine to be another” promete uma incrível resolução no campo da neurociência. Sobre o tema ver http://youtu.be/_Wk489deqAQ, acesso em 10/01/2023.

10. A Era de Ouro foi um período de prosperidade econômica após a estabilização financeira experimentada ao final da recuperação dos Estados Europeus depois da Segunda Guerra Mundial

11. Seria possível questionar se o trabalhador precário não é mais hipossuficiente do que o modelo tradicional formador da doutrina trabalhista. Isto porque, ao trabalhado hipossuficiente foi dispensado um rol de tutelas inclusive

tem como base o modelo industrial descentralizado. O neoliberalismo impulsiona o comércio e a economia mundial; o mercado de trabalho reclama uma maior flexibilidade das relações de trabalho¹², a ponto de se assistir uma verdadeira ofensiva contra os contratos de trabalho por tempo indeterminado e estável bem como contra direitos que se consolidaram através dos anos de lutas pela construção de patamares mínimos de proteção que constituem o núcleo duro de princípios tutelados pela OIT¹³.

Mas nem todo trabalho flexível é precário. A flexibilidade pode vir caracterizada por diversos fatores, especialmente pelo tempo de trabalho, fator este que pode interessar especialmente ao trabalhador. A flexibilização do tempo de trabalho tem despertado cada vez mais interesse dos trabalhadores que buscam o maior equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo privado, mostrando-se a tecnologia como o principal fio condutor desta busca¹⁴. O conceito de precariedade¹⁵ pode ser identificado por fatores variados,

de caráter internacional, enquanto o precariado parece sempre numa condição marginal, a quem sistemas jurídicos como o brasileiro, não conferem qualquer proteção.

12. “Los gobiernos debían fomentar la flexibilidad del mercado laboral, lo que equivalía a un programa para transferir los riesgos y la inseguridad a los trabajadores y sus familias. El resultado ha sido la creación de un «precariado» global, consistente en cientos de millones de personas sin un anclaje estable en su trabajo, que se está convirtiendo en una nueva clase peligrosa por su propensión a dar pábulo a voces extremistas o fanáticas y a utilizar su voto y su dinero para ofrecer a esas voces una plataforma política que acrecienta su influencia” (Standing, G.: *El precariado: una nueva clase social*, Ediciones de Pasado y Presente, Barcelona, 2015 [edición de Kindle]).

13. Ver Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. São eles: (i) liberdade de associação e liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito a negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; (v) meio ambiente do trabalho seguro e saudável (OIT: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf, acesso em 10/01/2023).

14. “Even after the end of COVID-19 restrictions across EU Member States, many workers continue to telework in some form. Employers and employees have adapted to telework arrangements, which is mainly due to the reduction of cultural, technological and social barriers. Telework is now well established and affects overall work organisation and working conditions, as well as employees’ work–life balance and well-being. New regulations on telework across EU Member States, together with agreements between workers and employers as well as company level practices, are shaping the future of remote working” (Mesmo após o fim das restrições do COVID-19 nos Estados-membros da EU, muitos trabalhadores continuam a teletrabalhar de alguma forma. Empregadores e empregados adaptaram-se aos regimes de teletrabalho, o que se deve principalmente à redução de barreiras culturais, tecnológicas e sociais. O teletrabalho está agora estabelecido e afeta a organização e as condições de trabalho em geral, bem como o equilíbrio entre a vida privada e laboral do trabalhador. Novos regulamentos sobre teletrabalho nos Estados-Membros da EU, juntamente com acordos entre trabalhadores e empregadores, bem como práticas a nível empresarial, estão a moldar o futuro do trabalho remoto (*tradução livre*). (Eurofound: *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22005en.pdf, acesso em 10/1/2023). Sobre a flexibilidade e comunidade de se trabalhar de forma flexível preferida pelos trabalhadores de diversos grupos, ver o informe de McKinsey&Company, *The Future of the workplace*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-the-workplace>.

15. Há outros conceitos de trabalho precário utilizados pelas entidades sindicais. A Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) propõe a seguinte conceituação: “el trabajo precario es el resultado de prácticas de empleo de los empleadores, a las que se recurre con el fin de limitar o reducir la plantilla permanente a un mínimo, maximizar su flexibilidad y echar responsabilizar de los riesgos a los trabajadores. Los empleos que se crean así no son, por regla general, permanentes, sino temporales, ocasionales, inseguros y contingentes. Los trabajadores en esas condiciones de empleo con frecuencia no están amparados por la legislación laboral ni la seguridad social”. A la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM): “Trabajo precario es un término que se utiliza para describir un empleo no estándar, de salario bajo, inseguro, que no ofrece protección ni permite al trabajador

En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente¹⁶.

O trabalho realizado por meio de plataformas vem sendo considerado como uma das principais formas de trabalho precário. A relação travada entre os trabalhadores que executam o trabalho e a plataforma, que intermedia a comunicação entre o trabalhador e o consumidor final, tem acirrado o âmbito das discussões sobre a necessidade de enquadramento do trabalhador no negócio jurídico contratual relativo ao tradicional contrato de trabalho por conta alheia (subordinado). A conclusão de que o trabalho em plataformas afigura-se como uma situação de precariedade, decorre da crença de que as condições contratuais e/ou as incertezas geradas pelo vínculo, impede ou frustra as expectativas do trabalhador ou que ele possa ter conhecimento acerca da pessoa a que se vincula. Esta última razão, é, na verdade, uma decorrência da mudança na organização das estruturas empresariais que tiveram início na década de 60 com o fenômeno da externalização e se aperfeiçoou com a tecnologia avançada. Mas nem todo trabalho em plataforma virtual gera situação de precariedade e nem todo trabalhador que nela esta sente-se precarizado¹⁷.

dar sustento a su familia". A la Internacional de Servicios Públicos (ISP): "trabajo precario se caracteriza por la incertidumbre y la seguridad, y se contrata por medio de agencias de empleos ocasionales o temporales, con contratos de trabajo eventual, de tiempo parcial o estacional, o para falsos autónomos y con una relación empleador-empleado poco clara o que no es directa" (Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV): *Del Trabajo Precario al Trabajo Decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, p. 33, disponible em: https://www.ilo.org/actrav/info/WCMS_179789/lang--es/index.htm.

16. *Ibid.*

17. Segundo a Eurofound, nada mais é um formulário de emprego no qual organizações ou indivíduos isoladamente usam uma plataforma *on line* para acessar outras organizações ou indivíduos, seja para resolver problemas específicos ou fornecer serviços, sempre em troca de uma remuneração (ou simplesmente um pagamento). O fenômeno envolve inúmeras tarefas e atividades cuja diversidade se faz presente em razão do desenvolvimento tecnológico. As principais características do trabalho em plataforma são: (i) o trabalho remunerado é organizado através de plataformas *on line*; (ii) há três partes envolvidas, quais sejam, a plataforma, o trabalhador e o cliente; (iii) o trabalho é contratado; (iv) os trabalhos são divididos em tarefas; (v) os serviços são prestados por demanda; (vi) o trabalho contratado pode ser entregue *on line* ou num local determinado (pessoalmente) – ex: tarefas profissionais, como por exemplo, desenvolvimento de um software; transporte de pessoas ou coisas, tarefas domésticas (limpeza, cuidados, etc.), micro tarefas (marcando imagens na internet, por exemplo). A Eurofound identificou ao menos 10 tipos de plataformas de trabalho na Europa, pesquisa não implementada no Brasil. 1) trabalho de rotina determinado pelo cliente no local, por exemplo, quando um cliente encomenda serviços de transporte através do Shiplly; 2) trabalho de rotina determinado pela plataforma no local, por exemplo, quando uma plataforma como a Foodora determina qual entregador de bicicleta entregará uma refeição; 3) trabalho moderadamente qualificado do cliente no local, por exemplo, quando um cliente entra em contato com um trabalhador através do Stootie para montar seus móveis; 4) trabalho moderadamente qualificado iniciado por trabalhadores no local, por exemplo, quando um trabalhador entra em contato com um cliente em potencial através do Listminut para cortar seu gramado; 5) trabalho de maior

Portanto, nenhuma característica das relações atuais poderá ser considerada de maneira isolada, pois, a final, o que buscam os trabalhadores e suas entidades representativas é que o trabalhador possa gozar do mínimo de tutela que lhe possa garantir usufruir de uma vida decente. Além do que, dependendo do País e das atividades produtivas que desenvolva, será possível identificar diversos tipos distintos de relações que vão desde aquelas mais primárias, como, por exemplo, os faxineiros; até aqueles mais especializados como os desenvolvedores de softwares¹⁸.

É dentro deste contexto que ocorrem as crises nas relações de trabalho deste século XXI. Não são as plataformas digitais, nem a economia colaborativa ou os diversos novos tipos de negócios que tensionam a relação jurídica entre o prestador do trabalho (trabalhador que se dispõe a executar o trabalho e coloca sua mão de obra à disposição) e o *dador* do trabalho (aquele que detém os meios de produção), mas sim a ausência absoluta de uma política estatal que possa equilibrar esta relação. A sujeição daquele que detém os meios para viabilizar a produção e aquele que se dispõe a executar a atividade, é uma relação secular que não se altera na essência, isto é, a relação jurídica entre o trabalhador e o empregador, será de natureza autônoma ou subordinada (conta própria ou conta alheia, considerando especialmente os meios empregados na produção). Mas há que reconhecer que há nuances que são próprias das mudanças das organizações empresariais e da evolução geracional.

O choque entre os mundos do trabalho e empresário, verifica-se quando há um abuso no exercício da liberdade de empresa¹⁹. Esta situação poderá ser vista não somente nas ocasiões em que há ausência de normas, mas também, pela luta do empresariado que deseja manter sua atividade e não conta com um sistema jurídico econômico que lhe dê o respaldo para participar de modo leal da concorrência global

qualificação determinado pelo cliente no local, por exemplo, quando um cliente seleciona um trabalhador através do Appjobber para tirar fotos de um produto em uma loja local; 6) trabalho de maior qualificação determinado pela plataforma no local, por exemplo, quando a plataforma BeMyEyes seleciona um trabalhador para (remotamente) ajudar uma pessoa com deficiência visual; 7) online moderadamente qualificado clique-trabalho, por exemplo, quando um trabalhador marca imagens na Figura Oito; 8) trabalho de maior qualificação determinado pela plataforma on-line, por exemplo, quando uma plataforma como o TestBirds fornece tarefas de teste de software para um grupo seletivo de trabalhadores; 9) trabalho especializado determinado pelo cliente online, por exemplo, quando os clientes anunciam e selecionam um trabalhador no Freelancer para assistência empresarial; 10) trabalho especializado de concorrentes online, por exemplo, quando uma grande marca seleciona um ou vários vencedores em uma competição de design em 99Designs (Eurofound: *Employment and working conditions of select types of platform work*, Publications Office of The European Union, Luxembourg, 2018, disponível em, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf, acesso em dezembro de 2022).

18. Não podemos olvidar que, ainda que o desenvolvimento tecnológico tenha exigido cada vez mais uma mão de obra especializada, os tipos de trabalhadores são diversos indo desde aqueles que ao altamente qualificados e que possuem conhecimento profundo sobre a profissão que abraçam, até aqueles que, embora tenham conhecimento que decorre da experiência, nunca ocuparão um banco universitário ou terão um conhecimento científico, mas que tem experiência e o que Boaventura chama de “sabedoria do mundo”. O que chega a todas as pessoas são as tecnologias da ciência e não a ciência em si. Daí que o direito do trabalho deve estar preparado tutelar não somente a mão de obra empírica (permita-me a expressão) até aquela mais especializada, bem como os processos de transição entre os modelos diversos. Como se refere Boaventura Santos a diversidade epistemológica do mundo é enorme e não podemos reduzir a ciência a uma pequena parte (Sousa Santos, B.: “O Marxismo e as epistemologias do Sul”, ob. cit.). Especialmente o direito do trabalho deve ser o mais amplo e mais completo, interligado a todas as disciplinas.

19. Ojeda Avilés, A.: “Dialéctica negativa como realidad del derecho del trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 62, 2022, pp. 8-32.

de um mercado cada vez mais agressivo que lhe é imposto, seja no âmbito interno ou internacional.

É certo que isso não justifica a violação de normas de conteúdo social, mas o capitalismo descontrolado e sem qualquer regra de intervenção mínima pode mostrar-se como uma poderosa arma a favor da concorrência desleal e, por consequência, da exploração de trabalhadores e empresas, especialmente de pequeno porte, em países mais vulneráveis e/ou com alto índice de corrupção, pobreza e desigualdade social.

As relações negociais mudaram profundamente e é necessária uma nova maneira de entender e ver o capitalismo e, por consequência a relação entre o empregador e o trabalhador²⁰.

Não obstante convivamos com distintos *tipos de trabalhadores* em razão da mescla de gerações e ocupações que se apresentam no mercado de trabalho, é certo que as aspirações dos trabalhadores já não são as mesmas que impulsionaram as grandes fabricas. Há uma cadeia de relacionamento e informação global que viabiliza que os trabalhadores consigam ver que há horizontes mais condizentes com seus interesses em distintos países do globo e que os anima a mover-se de modo virtual ou físico.

Movimento como o *quiet quitting* que ganhou espaço e divulgação no TikTok e no Twitter consiste numa ação de trabalhadores que silenciosamente deixam de trabalhar num ritmo regular, retardando a execução do trabalho para forçar o empregador a melhorar as condições de trabalho a ponto de oferecer-lhes aquilo que eles almejam ser o ideal das condições de trabalho que buscam²¹.

Além da fratura que já se via na relação de trabalho tradicional, a pandemia definitivamente cravou um divisor temporal significativo no modo de ser nas relações jurídicas e sociais contribuindo para a mudança completa de como serão os vínculos futuros e o ambiente de trabalho²². Verifica-se uma profunda transição verde e demográfica e mudança no âmbito da concorrência; tudo isso tem como resultado o desaparecimento de profissões, surgimento de novas modalidades de atividades, bem como novas formas de organização empresarial. O trabalhador

20. "Los mercados convencionales han sido de gran utilidad, pero resulta que ya no pueden competir con sus epígonos que funcionan con datos. El uso de datos implica una mejoría demasiado notable en las transacciones y en su eficacia; así pues, los mercados ricos en datos acaban brindándonos lo que en teoría debía ser la especialidad de todos los mercados –procurarnos transacciones óptimas–, pero que hasta ahora no podía serlo por el carácter limitado de la información. Los beneficios de este cambio fundamental se van a extender a todos los tipos de comercio. Lo veremos en el comercio minorista y en el de los viajes, pero también en el de la banca y las finanzas. Los mercados ricos en datos prometen reducir drásticamente las decisiones irracionales –como por ejemplo la que llevó a que Yahoo registrara ese valor accionario demencial en 2014– y disminuir la incidencia de las burbujas y otros desastres relacionados con la desinformación o con las decisiones erróneas que vienen aquejando a los mercados tradicionales con base monetaria. Hemos vivido las lacerantes consecuencias de tales desastres del mercado en la reciente crisis de las hipotecas subprime, o en la explosión en 2001 de la burbuja de las puntocom, pero también en las incontables calamidades sufridas a lo largo de los últimos siglos por los mercados con base monetaria" (Mayer-Schönberger, V. y Ramge, T.: *La reinención de la economía. El capitalismo en la era del big data*, Turner Publicaciones, Madrid, 2019 [edición de Kindle]).

21. Martins, P.: "¿Trabajas más de la cuenta? Conoce el "quiet quitting", la tendencia que representa a una generación", *hola.com*, 15 de septiembre de 2022, disponible em: <https://www.hola.com/estar-bien/galeria/20220915217041/quiet-quitting-tendencia-tik-tok/1/>, acceso 02/11/2022.

22. McKinsey&Company, *The Future of the workplace*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-the-workplace>.

parece emancipar-se, pode-se assim dizer, a partir do momento em que tomou consciência que a organização empresarial impescinde do trabalho humano, ainda que máquinas e robôs possam executar diversas tarefas.

A ordem de isolamento e fechamento de estabelecimentos comerciais provocou uma discussão profunda em diversas legislações que consideravam a relação entre indivíduos sem considerar organização empresarial e expectativa do trabalhador quanto aquilo que ele próprio considera essencial para sua vida privada. A flexibilização das condições de trabalho passou a ser o coringa necessário para que a economia possa desenvolver-se de forma sustentável. A voz do trabalhador deve ser ouvida e suas condições de trabalho respeitadas, sob pena de não haver trabalhador algum para apertar o botão da máquina que faz girar o capital.

III. PRINCÍPIOS QUE REGEM A RELAÇÃO EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Ao mesmo tempo em que a Organização Mundial de Comercio (daqui em diante, OMC)²³ e o Fundo Monetário Internacional (daqui em diante, FMI)²⁴ parecem tomar uma aparência mais social no marco de suas decisões e ações, as Nações Unidas publica um importante informe sobre os princípios que devem reger as empresas para que respeitem direitos humanos²⁵.

Estabelece o referido informe que os princípios fundamentais para a tutela aos direitos humanos constituem uma (i) obrigação para os Estados membros da Organização que se obrigam a respeitar, proteger e cumprir com os direitos humanos e as liberdades fundamentais; (ii) para as empresas que tem o papel como órgãos especializados da sociedade em desempenhar suas funções observando as leis e regulamentos de proteção aos direitos humanos (nacionais e internacionais); e, por fim, (iii) a necessidade de que direitos e obrigações estejam acompanhados de recursos adequados e efetivos para o caso de descumprimento das respectivas normas tutelares.

Tais princípios aplicam-se a todos os Estados, especialmente aqueles que formam parte da Organização, bem como as empresas de qualquer natureza e tamanho.

23. "La OMC y los Objetivos de Desarrollo Sostenible", *wto.org*, disponível em https://www.wto.org/spanish/thewto_s/coher_s/sdgs_s/sdgs_s.htm, acesso em 10/01/2023.

24. "As desigualdades dentro dos países e entre eles cresceram durante a pandemia. É provável que as repercussões da guerra na Ucrânia, como o risco de fragmentação, amplifiquem essas desigualdades, o que poderia reverter anos de progresso. A pandemia também aprofundou as diferenças de gênero de longa data, o que gera implicações macroeconômicas fundamentais. Os estudos do FMI têm destacado sistematicamente os benefícios de abordar a desigualdade extrema, como o aumento da produtividade e da estabilidade financeira" (FMI: *Relatório Anual do FMI 2022, crise após crise*, 2022, disponível em <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2022/downloads/imf-annual-report-2022-portuguese.pdf>, acesso em 10/01/2023.

25. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, Naciones Unidas, Nueva York-Ginebra, 2011, disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf, acesso 20/10/2022.

O primeiro princípio estabelecido pela Organização das Nações Unidas (daqui em diante, ONU) diz respeito a norma de conduta que os Estados devem cumprir e que não se confunde com a sua responsabilidade primária em caso de uma empresa violar direitos humanos dos trabalhadores. Todavia, esta responsabilidade poderá emergir desde que se verifique a omissão na adoção de medidas que poderiam ter adotadas para prevenir responsabilidade, como ocorreu na condenação imposta ao Brasil pela Corte Interamericana de direitos Humanos (daqui em diante, Corte IDH) no caso da Fábrica de Fogos²⁶.

Há que ponderar que a obrigação do Estado não está atrelada unicamente a reprimir ou fiscalizar. É necessário que desenvolva um sistema de cultura e assessoramento de maneira que promova a educação nas empresas para que possam conhecer as regras de tutela a direitos humanos a fim de que elas possam respeitar e aplicar os princípios e o núcleo duro da proteção internacional e interna²⁷.

Os Estados têm uma grande responsabilidade sobre as empresas que desenvolvem atividades em seus territórios, justamente porque é deles a concessão para tanto. É, a partir desta premissa que deve cumprir sua obrigação de proteção: (i) fazendo que as empresas possam sujeitar-se as leis respectivas e que devam ser adequadas a remediar eventuais carências; (ii) assegurando que outras leis e normas propiciem que as empresas respeitem direitos humanos; (iii) assessorando de forma eficiente

26. “El 11 de diciembre de 1998 se produjo una explosión en una fábrica de fuegos artificiales ubicada en el municipio de Santo Antônio de Jesus, en el estado de Bahia, en Brasil. La fábrica consistía en un conjunto de carpas ubicadas en potreros con algunas mesas de trabajo compartidas. Como consecuencia de la explosión, murieron 60 personas y seis sobrevivieron. Entre las personas que perdieron la vida se encontraban 59 mujeres –de las cuales 19 eran niñas– y un niño. Entre las personas sobrevivientes, se encontraban tres mujeres adultas, dos niños y una niña. Cuatro de las mujeres fallecidas se encontraban en estado de embarazo. Ninguno de los sobrevivientes recibió tratamiento médico adecuado para recuperarse de las consecuencias del accidente. La gran mayoría de las trabajadoras en la fábrica eran mujeres afrodescendientes que vivían en condición de pobreza y tenían un bajo nivel de escolaridad. Eran contratadas informalmente y tenían salarios muy bajos. Tampoco les ofrecían equipos de protección individual, ni entrenamiento o capacitación para ejercer su labor. Además, había varias niñas y niños trabajando en la fábrica, pese a que la Constitución de Brasil y la normativa infraconstitucional prohibían el trabajo de niños en este tipo de actividad. Según se estableció en la sentencia, la fábrica contaba con autorización del entonces Ministerio del Ejército y de la municipalidad para su operación. Sin embargo, desde el registro de la fábrica de fuegos, hasta el momento de la explosión, no hubo fiscalización alguna por parte de las autoridades estatales en relación con las condiciones laborales o con el control de actividades peligrosas, pese a que esta era una exigencia de la normatividad por el riesgo que implicaba la actividad desplegada en la fábrica. En relación con la explosión, se inició un proceso penal y un proceso administrativo, así como varios procesos civiles y laborales. Al momento de emitir la Sentencia, sólo habían culminado el proceso administrativo y algunos procesos en las vías civil y laboral, sin que se hubiera logrado la ejecución completa de la reparación en estos últimos. Los demás procesos, pasados más de 18 años, se encontraban pendientes en diversas etapas” (Corte IDH: Caso Empleados de la Fábrica de Fogos em Santo Antônio de Jesus y sus Familiares vs. Brasil, 15/7/2020, disponible em [Biblioteca Corte IDH](#), acceso em novembro de 2022).

27. “El incumplimiento de las leyes en vigor que directa o indirectamente regulan la observancia de los derechos humanos por las empresas constituye una laguna legal frecuente en la práctica de los Estados. Puede tratarse tanto de leyes de no discriminación como de leyes laborales, ambientales, relativas a la propiedad, a la privacidad y al soborno. Por consiguiente, es importante que los Estados examinen si se están aplicando eficazmente (...) esas leyes y que se pregunten, de no ser así, por qué motivos se incumplen y qué medidas podrían razonablemente corregir la situación. No menos importante es que los Estados examinen si estas leyes ofrecen suficiente cobertura habida cuenta de la evolución de la situación, y si generan, junto a las políticas pertinentes, un entorno propicio para que las empresas respeten los derechos humanos” (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, ob. cit.).

e eficaz as empresa para que respeitem direitos mínimos; (iv) exigindo, caso seja necessário, que as empresas tenham em conta como suas ações poderão impactar direitos humanos²⁸.

O fato de o Estado decidir privatizar as atividades, não o isenta de cumprir com sua obrigação na ordem internacional (e, também, interna), qual seja, de exigir o cumprimento do respeito a direitos humanos e fundamentais, estabelecido no âmbito interno e/ou internacional, devendo manter a fiscalização e orientação inclusive sobre os impactos que poderiam ter em caso de violações consumadas ou ameaças.

Observe que a segurança jurídica é essencial para que este objetivo seja alcançado, pois quanto mais divergente o conjunto de leis e as posições jurisprudenciais, torna-se mais tormentosa a ação Estatal. Assim que é necessário haver coerência nas políticas, leis e processos de implementação das obrigações: quanto mais divergência, maior insegurança e maior o espaço para o descumprimento seja por ação dolosa ou culposa das empresas.

Necessário, ainda que se estabeleça um marco normativo que respeite os direitos humanos no plano dos negócios internacionais, seja por meio de tratados ou acordos econômicos de qualquer natureza, entre Estados ou Estado e empresa.

Por fim, quando um Estado atue na condição de membro de uma instituição multilateral para tratar de questões relacionadas a empresas deverá: (i) zelar para que as negociações não se restrinjam a capacidade de proteção de direitos humanos; (ii) incentivar que estas instituições promovam e ajudem as empresas para que cumpram seu dever de respeitar direitos humanos, mediante assistência técnica e fomento da sua capacidade e sensibilidade; (iii) inspirar-se nos princípios estabelecidos pelas Nações Unidas que devem reger a atividade empresarial para que promova o mutuo atendimento e a cooperação internacional na gestão da questão relacionada a direitos humanos.

Por sua parte as empresas estão sujeitas a respeitar os direitos humanos reconhecidos na Carta das Nações Unidas e o patamar mínimo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (daqui em diante, OIT) conforme sua declaração de princípios e direitos mínimos²⁹. O fato de exercerem atividades em países que não sejam membro de tais organizações ou não tenham subscrito alguma de suas normas, não desautoriza as empresas a atender o mínimo estabelecido nos diversos Pactos Internacionais e aqui chamo a atenção para o Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC), para a Convenção Interamericana da Direitos Humanos (CIDH) e Carta Social Europeia, especialmente no que concerne ao conteúdo do art. 26 da CIDH que não permite o retrocesso aos avanços já alcançados pelos

28. *Ibid.*

29. A declaração de princípio e políticas sobre a justiça social foi adotada pela OIT na Conferencia Internacional do Trabalho de 2008 emendada em 2022. Nesta ocasião reafirmou-se os valores e fundamentos de 1998 e as obrigações e compromisso que são inerentes ao Países membros da OIT, isto é: "a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable" (OIT: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, ob. cit.).

países no que concerne ao desenvolvimento de direitos sociais, culturais, económicos e ambientais.

Por fim, a Declaração das Nações Unidas sobre a vinculação das Empresas com os Direitos Humanos, termina com um item relativo aos princípios operativos que se traduzem no compromisso político que elas possuem em assumir quanto a responsabilidade em respeitar direitos humanos, aconselhando que todo pacto empresarial tenha cláusulas de responsabilidade, compromissos e expectativas; além disso, a declaração deve ser pública e amplamente difundida a nível nacional e internacional. Isso pode resultar difícil para aquelas empresas que trabalham com uma larga rede de produção e, neste caso,

las empresas deben identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, ya sea debido al contexto operativo de ciertos proveedores o clientes, a las operaciones, los productos o los servicios de que se trate, o a otras consideraciones pertinentes, y dar prioridad a la debida diligencia en materia de derechos humanos en esas áreas³⁰.

A pergunta que pode surgir seria: se, de fato, a empresa adota todas as diligências e compromissos orientados pela Declaração de Princípios, poderia estar isenta de responsabilidade em caso de que alguma das contratadas na linha de produção promova ações que violem direitos mínimos?³¹.

A resposta poderia ser positiva, mas a própria declaração ressalta que isso poderá não ocorrer pois dependerá do sistema jurídico de responsabilidade adotado por cada um dos Países em que estiver estabelecida ou que se produzir o resultado. É aconselhável que para evitar riscos em razão de eventuais violações, que as empresas devem proceder o estudo dos impactos sociais, a fim de identificar e avaliar as consequências negativas a que poderão ver-se implicadas. Especialmente em áreas mais vulneráveis, como por exemplo, a indígena ou quilombola, o risco aumenta de modo que seria aconselhável que se possa recorrer a um especialista em direitos humanos e não apenas a profissionais que se dediquem a direito empresarial.

30. *Ibid.*

31. Caso interessante na jurisprudência brasileira, foi o que analisou a situação da responsabilidade na linha produtiva encontra-se no processo que tramitou pela Tribunal de São Paulo: “a prova é clara no sentido de que a AHA servia completamente aos interesses da Zara, não detendo qualquer autonomia na produção, o que ia desde a escolha do tecido, modelo confeccionado, cor, preço, tudo realizado de acordo com as especificações da Zara, inclusive as poucas empregadas existentes no âmbito da AHA reportavam-se à gerente da ZARA. Ou seja, a AHA passou a operar como empresa da ZARA, apenas ostentando razão social diversa, operando, nitidamente, como empresa interposta na quarteirização dos serviços de confecção, que sequer eram prestados no âmbito da AHA, a qual, apesar de ser uma confecção, sequer possuía máquinas de costura. O princípio da ajenidad, oriundo da doutrina espanhola, significa aquisição originária de trabalho por conta alheia. A partir deste princípio, a aquisição originária de trabalho dá-se com o tomador de serviços, com quem se firma o vínculo empregatício. Premissa a partir da qual decorre a presunção de que o trabalho é exercido para e por conta de outra pessoa, o tomador de serviços. Assim, pelo princípio da ajenidad, a regra é o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, pela vinculação originária, o que atribui ao fenômeno da terceirização de serviços sua natureza excepcional à regra de vínculo direto com o tomador dos serviços” (TRT/SP: Processo nº 00016629120125020003, TRT/SP – 4º Turma– 7/11/2017).

É certo que muitas vezes é absolutamente difícil que a empresa consiga controlar a ação de cada subcontratado ou cada pessoa que se situe em algum ponto da linha de produção. Daí a importância da primeira parte da Declaração que está dedicada a responsabilidade estatal quando omitir-se a adotar ações e políticas que deve desenvolver a fim de possibilitar o desenvolvimento econômico e social sustentável e harmônico: a ação coordenada entre Estado e empresa é fundamental para que seja possível concretizar o respeito aos direitos fundamentais.

Si una empresa no ha contribuido a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos pero esas consecuencias guardan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que mantiene relaciones comerciales, la situación es más compleja. Entre los factores que determinan la elección de las medidas adecuadas en situaciones de este tipo figuran la influencia de la empresa sobre la entidad en cuestión, la importancia de esa relación comercial para la empresa, la gravedad de la infracción y la posibilidad de que la ruptura de su relación con la entidad en cuestión provoque en sí misma consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

De toda sorte, aconselha-se que, se a empresa tem condições de mitigar ou prevenir o dano, deve fazê-lo independentemente da discussão quanto a existência ou não de sua responsabilidade, pois em alguns casos a atividade desenvolvida pelo terceiro é crucial para a empresa, de modo que não se lhe permite rejeitar aquilo que depende a sua produção. Considera-se crucial a dependência comercial da empresa sobre o produto ou serviço sobre o qual recai a divergência ou a violação a direitos. A regra geral é de que, se a empresa não contribuiu para a violação ou o dano, não deve responder como agente causador do resultado, não obstante tenha a obrigação de cooperar para que os responsáveis pela ação ou omissão sejam punidos. A questão deve ser resolvida no campo da responsabilidade pela contatação no elo da linha de produção ou serviço, caso que deve ser tratado no campo da *culpa in eligendo* ou *culpa in vigilando*. Cada sistema jurídico tem um tratamento para tal situação e o sistema brasileiro cuidou do tema no âmbito da Lei 6019/1974 quando regulamentou a responsabilidade subsidiária tanto das empresas prestadoras de serviços como das empresas temporárias³².

É relevante dizer que a obrigação das empresas não se limita ao respeito da norma interna, ao contrário, a responsabilidade que assume quando exerce uma atividade no seu país de origem ou em país terceiro, é de natureza internacional, pois que está obrigada ao cumprimento das normas internacionais que são instituídas com objetivo de proteger direitos humanos, buscando fórmulas e adotando ações para o cumprimento das regras internacionais fixadas e considerando os riscos que possam provocar a violação de direitos. Isso quer dizer que, se uma norma interna viola uma norma de natureza internacional ou viabiliza o risco de seu descumprimento,

32. Sobre o estudo desta lei, v. Nahas, T. C.: "Terceirização: Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974", in Nahas, T. C. et al.: *Leis Trabalhista Comentadas*, Thomson Reuters Brasil, São Paulo, 2018.

incumbe a empresa adotar medidas que vão justamente no sentido de cumprir com a normativa internacional.

A orientação se justifica especialmente pelo fato de que o mundo está globalizado e não há mais fronteiras seja para a produção de bens e serviços, e para o comércio em geral. Um negócio que se estabeleça em um País certamente poderá afetar outros países, especialmente num momento em que as ações giram em torno de tecnologias e relações que se estabelecem em uma grande teia global, envolvendo trabalhadores, meios de produção e *comodities* de diferentes partes do globo, o que leva a conclusão de que as empresas devem ter em conta todos os efeitos de suas ações.

Por fim, o informe trata dos meios e mecanismos, judiciais e extrajudiciais, que os Estados devem conservar para a proteção de direitos humanos, os quais devem admitir o acesso aos meios judiciais, legislativos e administrativos. Tais vias devem guardar a natureza preventiva e reparadora e devem consistir num sistema de garantias que permitam o acesso irrestrito e ilimitado. Em se tratando de órgãos de solução extrajudicial, determinar que tais entidades sejam: (a) legítimas; (b) acessíveis; (c) previsíveis; (d) equitativas; (e) transparentes; (f) compatíveis com o direito que se assegura; (g) fonte de aprendizagem; e (h) baseada na participação e no diálogo.

IV. MICROEMPREENDEDOR – A ZONA CINZENTA BRASILEIRA

Importa fazer um parêntesis para o crescimento do número de *microempreendedores* especialmente em 2020 no Brasil³³. Desde a crise econômica de 2008, a economia colaborativa e a informalidade ganharam um espaço maior em várias atividades. Entre as duas crises, isto é, 2008 e 2020 a fratura na estrutura do trabalho subordinado acentuou-se e uma das opções para a empregabilidade e crescimento econômico foi, sem sombra de dúvida, o programa do microempreendimento³⁴.

Veja-se às discussões que ganham os Tribunais no que diz respeito ao fenômeno cunhado como *uberização* e que apresenta um traço comum de crescimento no que concerne a empregabilidade³⁵. O fenômeno atende anseios de muitos trabalhadores que desejam ter tempo de trabalho flexível e uma expectativa de maior remuneração, garantindo-se as empresas que administram as plataformas maior liberdade de mobilidade de negócios. Assim é que o empreendedorismo se *desprega* do seu conceito original, ou seja, de viabilizar a prática e lançamento de uma atividade ou produto que

33. “Cresceu o número de microempreendedores individuais em 2020. O setor responde por 56,7% do total de negócios em funcionamento no país”, *Gov.br*, publicado em 02/03/2021, atualizado em 31/20/2022, disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2021/03/cresceu-o-numero-de-microempreendedores-individuais-em-2020>, acesso em 19/01/2023).

34. Nahas, T. C.: “Trabalhador empreendedor: ¿Tendência ou Solução para evitar a precariedade?”, *Papeles de Discusión (IELAT, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos)*, núm. 21, 2020, pp. 25-29. Ejemplar dedicado a Nuevas formas de trabajo y economía informal, coordinado por José Eduardo López Ahumada.

35. Sentença reconhecendo a inexistência de relação subordinada, processo: TST, Processo AIRR - 10379-07.2022.5.03.0006, 4ª Turma, Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho Julgamento: 14/12/2022, Publicação: 19/12/2022. Reconhecendo a existência de relação subordinada: Processo: RR - 100353-02.2017.5.01.0066; 3ª Turma Relator: Mauricio Godinho Delgado; Julgamento: 06/04/2022; Publicação: 11/04/2022.

seja inédito e pioneiro, para mostrar-se, a final, como uma solução ao desemprego e uma expectativa de que o trabalhador poderá alcançar o nível de patrão, ainda que não seja o detentor dos meios de produção.

Qualquer cumprimento de compromisso assumido no que concerne a observância do mínimo da tutela a direitos fundamentais nas relações de trabalho deveria deitar o foco sobre o trabalhador empreendedor, que vestido do manto da pessoa jurídica é, na verdade, um trabalhador que não se ajusta ao modelo legislativo das relações de emprego por conta alheia tradicional ou autônomo. O conceito vai mais além da sua origem para promover a inclusão numérica de trabalhadores que, à margem da tutela estatal, acabam entrando no mercado de trabalho ilusionados pela perspectiva de um posto de trabalho que lhe possa garantir uma remuneração mínima, arcando com o custo da atividade e organização empresarial, sendo seduzido pela expectativa de efetivamente ser *empresário*. Os Estados lhes facilitam a estrutura jurídica com um antagônico resultado de ter uma ocupação, ainda que sem a expectativa de que efetivamente possam ter sucesso no empreendimento a que se dedicam.

Se considerados a relação tradicional de trabalho, poderiam aproximar-se da posição de trabalhadores por conta alheia. Mas, na maioria das vezes, não querem e nem lhes interessa submeter-se as estruturas empresariais ou as cláusulas contratuais inflexíveis que não lhes permite administrar seu tempo de trabalho³⁶. Ainda que as empresas estejam cada vez mais desorganizadas do sistema homogêneo e hierárquico impactando o tempo de trabalho e se baseiem em sistemas heterogêneos e individuais, há uma pressão de sistemas jurídicos como o brasileiro que estabelece um modelo inflexível, levando às partes contratuais a buscar modelos que vão funcionar à margem da legislação, viabilizando fraudes e um aumento contínuo da conflituosidade especialmente em situações de crise econômica, que desaguam no processo judicial litigioso.

Em sistemas jurídicos em que os sindicatos são livres, a negociação coletiva tem se mostrado como um poderoso instrumento para coibir a busca por opções que possam evitar a precarização das relações.

36. “El tiempo de trabajo fue la esencia del primer Convenio Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (No. 1). Con el pasar de los años, el tiempo de trabajo continúa siendo una de las preocupaciones principales de la OIT, quien ha adoptado normas internacionales con respecto a una variedad de temas relacionados con el tiempo de trabajo, incluyendo no solamente normas que establezcan límites en las horas de trabajo, sino que también provean un mínimo de periodo de descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, protección para los trabajadores nocturnos e igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial. Basándose en estas normas internacionales del trabajo y según recientes investigaciones sobre las tendencias y avances del tiempo de trabajo, el Programa de la OIT sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL) ha identificado cinco dimensiones del trabajo decente en relación al tiempo de trabajo, o “tiempo de trabajo decente”. Estas cinco dimensiones son: la distribución del tiempo de trabajo debe promover la salud y la seguridad; ser conveniente para la familia (*family-friendly*); promover la igualdad de género; aumentar la productividad y la competitividad de las empresas; y facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo. Para promover estas cinco dimensiones se requiere una amplia gama de políticas a nivel nacional, sectorial y/o empresarial. La combinación exacta de políticas a seguir variarán significativamente de país a país (e incluso entre estados o regiones dentro de un mismo país), dependiendo de la situación socioeconómica” (OIT: Tiempo de Trabajo Decente: el equilibrio entre las necesidades del trabajo con las exigencias de los negocios, OIT, Ginebra, 2007, disponible em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_68_span.pdf, acesso em 19/01/2023).

Considerando que os microempreendedores adquirem a natureza jurídica empresarial, a eles também se aplicam as orientações sobre direitos humanos, tanto no intuito de protegê-los e também de impor-lhes a obrigação de respeitar as normas mínimas de proteção a terceiros quando da realização do trabalho que se propõe.

Há peculiaridade no que toca a estas pessoas/empresas, de modo que, as grandes, média e pequenas empresas que com eles negociam deverão ponderar o fato de que, mais além da relação de natureza comercial, devemos considerá-los como destinatários da tutela internacional destinada a trabalhadores autônomos/ semidependentes. Ocorre que, a deficiência dos sistemas jurídicos, inclusive das orientações da própria OIT que, tradicionalmente, estende a tutela laboral apenas a trabalhadores por conta alheia³⁷, uma importante parcela de trabalhadores que se encontravam em zonas cinzentas ou simplesmente acabaram marginalizados, facilitando ao discurso capitalista liberal a promessa de que o modelo microempreendedor, seria um opção a melhoria de sua condição de vida, solução esta falaciosa que está criando um exército de trabalhadores que o direito do trabalho não está sendo capaz de socorrer, permanecendo justo na fratura do sistema jurídico tradicional.

O raciocínio do jurista deverá ir além da clássica divisão de subordinação e autonomia, sob pena de viabilizar a violação a direitos fundamentais dos trabalhadores que ficarão expostos a violação de direitos mínimos consagrados nas Cartas internacionais.

V. DA INDÚSTRIA 5.0

A indústria 5.0 tem suas raízes na indústria 4.0 e acaba sendo, desde meu ponto de vista, o resultado, também, da proposta dos objetivos buscado pelo Pacto Mundial do Emprego³⁸ e dos pilares da Agenda para o Trabalho Digno. O Pacto tem por proposta a união concertada de governos, sindicatos e empresas visando o aumento do emprego digno e a proteção social, nada mais que a concretização do objetivo programa do trabalho decente lançado pelas Nações Unidas como um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (daqui e diante, por sua sigla, ODS) nº 8 que trata do Trabalho Decente e Crescimento Econômico³⁹. O Pacto tem por núcleo central buscar

37. O convenio 190 da OIT avançou no tema da proteção ao trabalhador, prevendo que estão tutelados pelas normas da OIT não somente os trabalhadores por conta alheia (subordinados) mas, também, os trabalhadores por conta própria em qualquer modalidade. Observadas as peculiaridades e luta que organismos se dedica contra a informalidade, é certo que, foi a primeira norma em que parece ter dado uma ampla proteção a uma grande parte de trabalhadores que acabam por encontrar-se marginalizados uma vez que não possuem vínculos de subordinação.

38. "El Pacto Mundial para el Empleo fue adoptado unánimemente el 19 de junio de 2009 en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) en la que se reúnen anualmente los mandantes de la OIT –gobiernos, y organizaciones de trabajadores y empleadores– para examinar los desafíos que enfrenta el mundo del trabajo. El Pacto Mundial para el Empleo fue adoptado después de obtener un fuerte respaldo durante una reunión especial de tres días, la Cumbre sobre la Crisis Mundial del Empleo, que contó con la presencia de Jefes de Estado y de Gobierno, vicepresidentes, ministros del Trabajo, y representantes de empleadores y trabajadores, y otros dirigentes. El Pacto ofrece un marco de respuestas a las crisis diseñadas para guiar las políticas nacionales e internacionales y estimular la recuperación económica". ("Acerca del Pacto", *ilo.org*, disponível em: <https://www.ilo.org/jobspact/about/lang--es/index.htm>, acesso em 19/01/2023).

39. "Durante los último 25 años, la cantidad de trabajadores que viven en condiciones de pobreza extrema ha

um marco para o emprego viabilizando o crescimento econômico, o que somente se torna possível em havendo a promoção do trabalho que envolve ações de políticas públicas, formação e reciclagem da formação do trabalhador, remuneração justa e condições de trabalho dignas; proteção social que se verifica em uma ação coordenada entre empresas a respeito do núcleo duro dos direitos humanos e tudo isso somente se pode obter com o diálogo social entre os principais atores sociais.

O aperfeiçoamento dos instrumentos e metas para o cumprimento deste objetivo se incrementaram especialmente após o início da pandemia causada pela COVID-19 que provocou um enorme retrocesso social e econômico⁴⁰ levando os programas empresariais a adotar uma estratégia que se baseia no ser humano. Assim, que destinaram uma atenção especial a preservação ambiental e a economia verde, como forma de uso consciente e sustentável da energia e do carvão neutro⁴¹

O art. 26 da CIDH tem seus limites e alcance estabelecidos no Protocolo de San Salvador⁴² e no PIDESC e consoante as orientações traçadas pela Observação Geral nº 3 (5º sessão do Comité do Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1990) e princípios de Limburg sobre a aplicação do PIDESC. Por tais normas se intenciona a harmônica convivência entre os direitos sociais mínimos e a liberdade empresarial. Busca-se o incremento da produção com foco na digitalização, observando que a tecnologia deve ser direcionada de forma eficiente com o objetivo de se permitir uma produção flexível.

A Comissão Europeia publicou um estudo orientando as diretrizes sobre o futuro da indústria europeia, nominando de “indústria 5.0”⁴³. Nele se propõe chaves para as transições econômica e social da indústria europeia fundada no respeito ao meio ambiente e colocando o bem-estar do trabalhador no centro do processo de

disminuido drásticamente, pese al impacto de la crisis económica de 2008 y las recesiones globales. En los países en desarrollo, la clase media representa hoy más de 34% del empleo total, una cifra que casi si triplicó entre 1991 e 2015. Sin embargo, mientras la economía mundial continúa recuperándose presenciamos un crecimiento más lento, un aumento de las desigualdades y un déficit de empleos para absorber la creciente fuerza laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), e 2015 hay más de 204 millones de personas desempleadas. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030” (“Los ODS en Acción: ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible?”, *undp.org*, disponível em <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#trabajo-decente-crecimiento-economico>, acesso em 09/01/2023).

40. CEPAL: “La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región”, Informe Especial COVID nº 9 (10/02/2021), disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf, acesso em 18/01/2023.

41. “Industry 5.0 has its roots in the concept of “Industry 4.0,” which has been coined in Germany in 2011, as a future project and part of the country’s high-tech strategy to be commonly adopted by business, science and decision-makers. It was originally linked to how and to what extent the country had succeeded during the first decade of the 21st century and how it could be more effective in the coming decades in order to keep the number of employees in production largely stable. It was focused not only to better meet the economic but also the special ecological requirements of “green production” for a carbon-neutral, energy-efficient industry.” (European Commission: *Industry 5.0: Towards a sustainable, humancentric and resilient European Industry*, ob. cit.).

42. Protocolo Adicional a CIDH, ratificado pelo Brasil e inserido no sistema nacional brasileiro opelo Decreto nº 3321 de 30/12/1999, disponível em [D2754 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/d2754), acesso em 01/01/2023.

43. European Commission: *Industry 5.0: Towards a sustainable, humancentric and resilient European Industry*, ob. cit.

produção. Acredita-se que as indústrias têm o poder de ir além da criação de emprego e do crescimento econômico, alcançando importantes benefícios sociais. Os avanços tecnológicos e o papel que a indústria deve ter nesta nova era importa num repensar na sua posição e no papel que tem na sociedade. É certo que

A crise da Covid-19 evidenciou a necessidade de repensar os métodos e abordagens de trabalho existentes. Isso exacerbou as vulnerabilidades de nossas indústrias, como frágeis cadeias de valor estratégicas, e sobrecarregou a necessidade de encontrar inovações flexíveis, mas robustas, para lidar com essas vulnerabilidades. Encontramo-nos num momento decisivo, em que parte do “velho normal” desmoronará e surgirá um “novo normal”. Esta transição pode ser uma janela de oportunidade para moldarmos e renovarmos activamente o papel da indústria na sociedade. Isso exigirá uma abordagem pró-ativa e orientada para o propósito, repensando os paradigmas subjacentes à nossa compreensão de como as sociedades, economias e indústrias funcionam (tradução livre)⁴⁴.

O novo paradigma buscado pela indústria 5.0, a final, baseia-se em outros elementos que reconhecem a importância do progresso econômico sem olvidar de aspectos necessários para o pleno desenvolvimento sustentável. Centra-se em cinco elementos. O primeiro, reconhece as rápidas transformações e evoluções sociais que tem lugar em todo o mundo. É certo que há muitos benefícios trazidos pela globalização, mas não se pode ignorar as desigualdades sociais que os processos globais trouxeram, criando frágeis estruturas e viabilizando a exploração de recursos naturais e humanos, aumento da poluição e destruição ambiental.

O segundo elemento considerado pela indústria 5.0 refere-se ao estabelecimento de políticas a nível Europeu que possam desenhar estratégias evolutivas para mitigar riscos e trazer benefícios para a sociedade. O acordo verde para o clima e a saúde do planeta que estabelece o objetivo europeu para a neutralidade climática daqui a 2050⁴⁵ e o Europe Fit for the Digital Age⁴⁶, que introduz novas regras para a inovação tecnológica e a regulamentação adequada para a economia digital, somados ao Livro Branco⁴⁷, formam parte de conjunto de estratégias para regulamentar os impactos que as tecnologias digitais estendem para a sociedade. Isto é, objetiva-se aproveitar as oportunidades e facilidades que as tecnologias geram, superando-se as dificuldades

44. Texto original: “The Covid-19 crisis has highlighted the need to re-think existing working methods and approaches. It has exacerbated the vulnerabilities of our industries, such as fragile strategic value chains, and super-charged the need to find flexible yet robust innovations to address these vulnerabilities. We find ourselves at a decisive moment, in which some of the “old normal” will crumble and a “new normal” will emerge. This transition could be a window of opportunity for us to actively shape and renew the role of industry in society. This will require a pro-active, purpose-oriented approach, rethinking the paradigms underlying our understanding of how societies, economies and industries function” (European Commission: *Industry 5.0: Towards a sustainable, humancentric and resilient European Industry*, ob. cit., p. 6).

45. Conselho de Europa: Pacto Verde Europeu, disponível em [Pacto Verde Europeu - Consilium \(europa.eu\)](https://www.europa.eu), acesso em 20/01/2023.

46. Comissão Europeia, Europe fit for the Digital Age, disponível em [Europe fit for the Digital Age: Commission proposes new rules and actions for excellence and trust in Artificial Intelligence \(europa.eu\)](https://www.europa.eu), acesso em 20/1/2023.

47. Comissão Europeia: *Livro Branco sobre a inteligência artificial – Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança* (19/2/2020), disponível em <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/ac957f13-53c6-611ea-aece-01aa75ed71a1>, acesso em 19/01/2023.

que são impostas ao ser humano, buscando um enfoque comum ao povo europeu⁴⁸ e, também, às relações com países terceiros.

O terceiro elemento considera que, não obstante a tecnologia tenha um disruptivo desenvolvimento, a adoção na indústria europeia pode ser vista dentro de um processo gradual: tecnologias específicas necessitam de altos investimentos em infraestrutura e de grandes investimentos em alguns tipos de indústria, além de reclamar uma fragmentação que se aproveita do trabalho dos pequenos investidores e empresários (*lacking digital skills* ou *investment capacity*). O desenho da tecnologia na Europa é muito diverso e apresenta uma grande variedade e depende da linha produção que tenta conciliar a alta produção tecnológica de última geração com pequenas empresas que ainda mantem um método produtivo de organização e produção.

O quarto elemento, baseia-se no trabalho encarregado pela Comissão Europeia a Direção Geral de Inovação⁴⁹, especialmente no Relatório Radical Innovation Breakthrough Inquier que identificou cem potenciais avanços em matéria de inovação e domínio, como por exemplo nas áreas de inteligência artificial, biomedicina e robótica, indicando como a Europa pode preparar-se para isso e como é viável que estes recursos sejam utilizados numa transição para um futuro mais sustentável para a sociedade europeia.

Por fim, o quinto elemento, está vinculado aos objetivos e resultados do projeto europeu para a pesquisa e inovação que desenvolve um guia de orientação para a transformação pertinente a alcançar a indústria 5,0 que objetiva algo mais além do lucro empresarial, visando o desenvolvimento de soluções que tornam a produção mais sustentável, resiliente e competitiva a longo prazo e enfrentam os desafios associados à interação benéfica homem-máquina e à correspondência de habilidades:

o foco desses projetos vai além dos ganhos que a digitalização e a automação adicional poderiam proporcionar às empresas em termos de eficiência e lucro. Eles desenvolvem soluções que tornam a produção mais sustentável, resiliente e competitiva a longo prazo e enfrentam os desafios associados à interação benéfica homem-máquina e à correspondência de habilidades⁵⁰.

Os projetos analisam desde a perspectiva empresarial e das indústrias e seus locais de trabalho, até o impacto que a digitalização tem sobre o meio ambiente de trabalho e a segurança dos trabalhadores. Abordagens fundadas e direcionadas unicamente ao lucro, já não são se sustentam mais. Para que uma indústria ou empresa seja próspera dentro do contexto da globalização, ela deve ter gravado em seus propósitos considerações sociais, ambientais e sociais.

Assim que o projeto da indústria 5,0 envolve três elementos, quais sejam, a resiliência a sustentabilidade, ambos e todas as ações com foco central no ser humano: o coração

48. Disponível em EUR-Lex - 52020XX1117(01) - EN - EUR-Lex (europa.eu), acesso em 21/01/2023.

49. Fraunhofer: RIBRI - Radical Innovation Breakthroughs Inquier, disponível em RIBRI - Fraunhofer ISI, acesso em 24/1/2023. Sobre as 100 100 Radical Innovation Breakthroughs Ribris for the Future, v. Visualization RIBRI (isi-project.eu).

50. Texto original: "the focus of these projects goes beyond the gains that digitalisation and further automation could provide to companies in terms of efficiency and profit. They develop solutions that render the production more sustainable, resilient, and competitive on a long-term basis, and tackle challenges associated with beneficial human-machine interaction and skills matching" (Fraunhofer: *RIBRI - Radical Innovation Breakthroughs Inquier*, ob. cit., p. 12).

do processo de produção é o ser humano. Considerar o ser humano como centro de tudo, faz com que se parta do ponto em que a abordagem deve centrar-se no ser humano, inserindo-o no centro do processo de produção. Ao invés de perguntar o que vamos fazer com a nova tecnologia, temos que perguntar o que a tecnologia poderá fazer por nós. Não é o trabalhador que deve se adaptar a tecnologia, mas a tecnologia que deve ser adaptada as habilidades do trabalhador e as suas necessidades. É imprescindível o desenvolvimento de programas de treinamento e orientação do trabalhador para que esteja apto a trabalhar e incorporar-se aos novos processos de produção e aos novos modelos de organizações empresariais. Os modelos de educação e formação desde a primeira infância devem ser orientados a formação do trabalhador no futuro.. As tecnologias não devem colidir com os direitos fundamentais do trabalhador, daí a importância de tratarmos do tema da inclusão digital e social e a adaptação e respeito a privacidade e segurança. É necessário uma convivência harmônica do processo produtivo em benefício do ser humano, abusando das novas tecnologias para que o ser humano possa usufruir de seus direitos mínimos.

Para ser uma indústria sustentável, inclusive em termos globais, é necessário que desenvolva um processo circular de utilização e reutilização dos recursos naturais reduzindo o desperdício, o consumo de energia, o efeito estufa e o impacto ambiental. A tecnologia poderá desempenhar um importante papel para otimizar os recursos e minimizar o desperdício.

Por fim, a resiliência refere-se,

à necessidade de desenvolver um maior grau de robustez na produção industrial, armando-a melhor contra interrupções e certificando-se de que ela possa fornecer e apoiar infraestruturas críticas em tempos de crise. Mudanças geopolíticas e crises naturais, como a pandemia de Covid-19, destacam a fragilidade de nossa abordagem atual à produção globalizada. Deve ser equilibrada através do desenvolvimento de cadeias de valor estratégicas suficientemente resilientes, de uma capacidade de produção adaptável e de processos empresariais flexíveis, especialmente nos casos em que as cadeias de valor sirvam as necessidades humanas básicas, como os cuidados de saúde ou a segurança⁵¹.

VI. CONCLUSÕES

Em linhas de conclusão dirigidas especificamente ao Brasil, o que devemos perguntar é que tipo de país queremos e quais os programas que existem para cumprir com o ideal que está sendo proposto pela formação europeia da indústria 5,0.

Muitas das empresas brasileiras contam com alta tecnologia, assim como, também, o poder público. Daí que parece adequado que se possa ter por paradigma

51. Tradução livre. Texto original: "Resilience refers to the need to develop a higher degree of robustness in industrial production, arming it better against disruptions and making sure it can provide and support critical infrastructure in times of crisis. Geopolitical shifts and natural crises, such as the Covid-19 pandemic, highlight the fragility of our current approach to globalised production. It should be balanced by developing sufficiently resilient strategic value chains, adaptable production capacity and flexible business processes, especially where value chains serve basic human needs, such as healthcare or security" (Fraunhofer: *RIBRI - Radical Innovation Breakthroughs Inquirer*, ob. cit., p. 14)

os programas e propósitos propostos na agenda 2020 das Nações Unidas, bem como para concretização da real harmonia entre os direitos fundamentais sociais, culturais, econômicos e ambientais, insculpidos no art. 26 da CIDH. O caminho que já percorreu a formação do direito do trabalho, aconselha que o diálogo entre o social e o econômico é necessário para que se possa permitir a inclusão dos grupos de trabalhadores excluídos, sendo certo que o trabalho é o direito fundamental capaz de permitir que as pessoas possam ter uma vida decente e digna.

A ação para alcançar o desenvolvimento sustentável não pode constituir um ato isolado das empresas e depende de uma ação coordenada de políticas públicas do Estado e do diálogo social que se deve estabelecer entre os três atores sociais: empresas, Estado e sindicatos. A tecnologia deve ser aplicada a favor do alcance a dignidade do ser humano o que implica em viabilizar que tenha flexibilidade no seu tempo de trabalho permitindo a coordenação adequada entre a vida privada e o trabalho realizado.

A proposta da indústria 5.0 mostra-se como um importante projeto que pode servir de inspiração as soluções buscadas pelo Brasil para a tutela do trabalhador. O projeto vai além da criação de postos de trabalho, objetivado que a produção respeite o meio ambiente e os direitos humanos já consolidados nas diversas cartas internacionais a que os diversos estados se comprometeram a cumprir.

Devemos decidir, na encruzilhada que nos encontramos, se desejamos seguir progredindo e adotar às políticas adequadas e o diálogo social para lograr o respeito aos direitos humanos mínimos viabilizando uma vida melhor as populações presente e futura, ou se damos marcha atrás e deixamos de acompanhar os programas e projetos de desenvolvimento sustentável proposto pelas Nações Unidas e que é o objeto central do programa do trabalho decente. Por ele, se persegue um mundo melhor e em que o processo produtivo, desenhado por Marx possa efetivamente permitir a valorização do trabalhador como ser humano capaz de usufruir oportunidades iguais e que, hoje, nitidamente levam a marca da diferença cunhada em diferentes degraus de acordo com as diretrizes fixadas, por vezes, em seletos escritórios de negócios em que o diálogo social não se faz presente e que não deveriam interessar suas propostas.

Bibliografia

- Bauman, Z.: *Vida de consumo (Sociologia)*, Fondo de Cultura Económica, 2012 [Edición de Kindle].
- Comissão Europeia: *Livro Branco sobre a inteligência artificial – Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança* (19/2/2020).
- Eurofound: *Employment and working conditions of select types of platform work*, Publications Office of The European Union, Luxembourg, 2018.
- Eurofound: *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.
- European Commission: *Industry 5.0: Towards a sustainable, humancentric and resilient European Industry*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.
- FMI: *Relatório Anual do FMI 2022, crise após crise*, 2022.
- Marx, K.: *El capital I* [Edición de Kindle].

- Mayer-Schönberger, V. y Ramge, T.: *La reinención de la economía. El capitalismo en la era del big data*, Turner Publicaciones, Madrid, 2019 [Edición de Kindle].
- Nahas, T. C.: "Terceirização: Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974", in Nahas, T. C. et al.: *Leis Trabalhista Comentadas*, Thomson Reuters Brasil, São Paulo, 2018.
- Nahas, T. C.: "Trabalhador empreendedor: ¿Tendência ou Solução para evitar a precariedade?", *Papeles de Discusión (IELAT, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos)*, núm. 21, 2020, pp. 25-29. Ejemplar dedicado a: Nuevas formas de trabajo y economía informal, coordinado por José Eduardo López Ahumada.
- Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV): *Del Trabajo Precario al Trabajo Decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012.
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, Naciones Unidas, Nueva York-Ginebra, 2011.
- OIT: *Tiempo de Trabajo Decente: el equilibrio entre las necesidades del trabajo con las exigencias de los negocios*, OIT, Ginebra, 2007.
- OIT: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022.
- Ojeda Avilés, A.: "Dialéctica negativa como realidad del derecho del trabajo", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 62, 2022, pp. 8-32.
- Rozas Balbotín, P.: *Crisis económica y energética en América Latina: su impacto en las operadoras españolas*, Naciones Unidas-CEPAL, Santiago de Chile, 2009.
- Standing, G.: *El precariado: una nueva clase social*, Ediciones de Pasado y Presente, Barcelona, 2015 [Edición de Kindle].