

DIREITO DO TRABALHO, INDÚSTRIA 4.0 E (DES) CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA QUE TRABALHA

.....

Alline Bessa de Meneses

Auditora-Fiscal do Trabalho; Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UFG);
Mestranda em Direito das Relações Sociais e do Trabalho (UDF).

Francílio Bibio Trindade de Carvalho

Juiz do Trabalho, Titular da 6ª Vara Federal do Trabalho de Teresina-PI; Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Constitucional; Mestrando em Direito das Relações Sociais e do Trabalho (UDF).

RESUMO

A Indústria 4.0 é caracterizada por integração de várias tecnologias de informação, com foco na otimização de recursos e aumento na produtividade. Com o advento destas novas tecnologias, o modo de produção e as relações de trabalho sofreram profundas modificações. Surgem novas morfologias de trabalho com impacto nos postos de trabalho e tendência a precarização dos direitos. Considerando que a pessoa humana e sua dignidade é a figura central na ordem constitucional brasileira, o presente artigo tem por objetivo analisar se, diante os impactos da Indústria 4.0, ainda haverá espaço para a centralidade da pessoa que trabalha.

Palavras-chave

Indústria 4.0; Quarta Revolução Industrial; centralidade da pessoa humana.

ABSTRACT

The Industry 4.0 is characterized by the incorporation of many information technologies, focusing on resource optimization and increased productivity. With the advent of these new technologies, mode of production and labour relations have undergone profound changes. New work morphologies emerge with impacts on jobs and tendency to precarious rights. Whereas the human person and his dignity is the central figure in the Brazilian constitutional order, this article aims to analyze if, in view of the impacts of Industry 4.0, there will still be space to centrality of the person who works.

Keywords

Fourth Revolution Industry; Industry 4.0; centrality of the human person.

1. INTRODUÇÃO

Desde a primeira revolução industrial, significativos avanços tecnológicos vêm continuamente alterando a organização social, política e econômica das sociedades. No mundo do trabalho, essas evoluções tecnológicas implicaram substanciais alterações no modo de produção e nas relações de trabalho, concretizadas ao longo dos anos.

A Indústria 4.0, também chamada de revolução tecnológica ou quarta revolução industrial, consiste na adoção de tecnologias relacionadas à era da manufatura avançada, integração das diferentes etapas da cadeia de valor dos produtos e a criação de novos negócios, produtos e serviços.

As inovações em curso promovidas pelo advento da Indústria 4.0 geraram grandes impactos para as relações trabalhistas e trouxeram consigo inseguranças sobre o futuro dos empregos e dos direitos trabalhistas.

Não se olvida, contudo, que o Direito do Trabalho é, eminentemente, tuitivo, eis que objetiva tutelar as relações de trabalho, provocando um desequilíbrio jurídico em favor da pessoa humana que trabalha, sem descuidar do detentor de capital. Busca-se, assim, equalizar, mesmo que minimamente, a relação capital-trabalho, no sentido de garantir ao trabalhador um mínimo existencial digno.

Desde o seu advento até os dias atuais, em pleno século XXI, o Direito do Trabalho vem evoluindo e se adaptando às novas realidades socioeconômicas, conseguindo, de forma razoável, oferecer proteção jurídica ao ser humano que trabalha. Com o advento da Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, mesmo no campo minado de incertezas jurídicas, políticas, econômicas e sociais que estamos a atravessar, esperamos que essa evolução e proteção jurídico-material do trabalhador efetivamente continuem ocorrendo e se concretizem.

Assim, este artigo se propõe analisar a Indústria 4.0 e alguns dos principais impactos que esta emergente revolução industrial tem causado nas relações de trabalho. Em especial, pretendemos lançar um olhar sobre a pessoa humana que trabalha e refletir se, tendo em vista a nova realidade que se apresenta, a centralidade da pessoa humana e de sua dignidade ainda tem espaço no nosso ordenamento jurídico.

2. DIREITO DO TRABALHO: CONTEÚDO E FUNÇÕES

É cediço que o Direito, enquanto ciência jurídica, é concebido como um conjunto de normas (regras e princípios), disposto sistematicamente para o fim de regular relações, resguardando e garantindo, por meio da aplicação e da interpretação da lei, um mínimo razoável de harmonia aos que vivem em sociedade.

O Direito do Trabalho, por sua vez, é um conjunto sistemático de regras e princípios que regula as relações de trabalho, dentre essas a de emprego, no sentido de garantir e resguardar os direitos básicos atribuídos à pessoa humana que trabalha. Mediante a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, busca-se viabilizar aos trabalhadores a conquista e manutenção de um mínimo civilizatório social.

Segadas Vianna, citando Hernainz Marques, aduz que realmente o Direito do Trabalho não é apenas o conjunto de leis, mas de normas jurídicas, entre as quais os contratos coletivos, e não regula somente as relações entre empregados e empregadores num contrato de trabalho; ele vai desde sua preparação, com a aprendizagem, até as consequências complementares, como, por exemplo, a organização profissional.

O Direito do Trabalho, enquanto sistema jurídico, tem na relação de emprego e no trabalhador empregado seu principal foco, sua

categoria básica, seu conteúdo principal, mas não olvida outras espécies de trabalhadores, dentre os quais, citamos, os portuários avulsos e o pequeno empreiteiro (operário ou artífice).

Aqui trabalhamos com a noção de relação de emprego como sendo toda aquela abrangida pelo teor dos artigos 2º e 3º da CLT, apresentando, pois, as características essenciais pertinentes à prestação de serviços de uma pessoa humana a outrem (pessoa natural e/ou jurídica) que incluam a alteridade (riscos da atividade por quem contrata/admite), pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica.

Também é cediço que a função primordial do Direito do Trabalho é a de tutela ou proteção da pessoa humana que trabalha, considerando a assimetria de poder existente entre empregados e empregadores. Contudo, não só a função tutelar é exercida pelo Direito do Trabalho, mas, concomitantemente, a social, a econômica, a política e, ainda, a civilizatória e democrática.

Maurício Godinho Delgado afirma que o Direito do Trabalho incorpora um valor finalístico essencial que consiste na *melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica* e que essa é a sua função central, voltada, portanto, para o aspecto social. Diz de uma segunda função, como sendo a de seu *caráter modernizante e progressista*, do ponto de vista econômico e também social, no sentido de proporcionar uma melhor distribuição de renda ao conjunto da sociedade, generalizar ao conjunto do mercado do trabalho os direitos alcançados pelos trabalhadores, fortalecer o mercado interno, estimular o aperfeiçoamento da mão de obra, dentre outros. Menciona a *função política conservadora*, no sentido de conferir legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea e, por fim, ressalta a *função civilizatória e democrática*, enquanto instrumento de inserção na sociedade econômica de parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada e que vivem essencialmente de seu próprio trabalho.

Em linha doutrinária semelhante, Marques de Lima, após afirmar que a função primordial do Direito do Trabalho é, ainda, a tutelar, leciona que:

Portanto, o Direito do Trabalho cumpre as seguintes funções: *tutelar*, porque

seu foco principal é a proteção do hipossuficiente; *econômica*, porque visa à realização de valores econômicos emergente da Constituição Econômica; *social*, como direito prestacional de 2ª geração; *conservadora*, representando a força estatal contendora dos movimentos trabalhistas, para manutenção do *status quo*; *coordenadora* dos interesses contrapostos de patrões e trabalhadores.

Em síntese, podemos concluir que o Direito do Trabalho, enquanto sistema jurídico formado por normas (regras e princípios), busca regular as relações de trabalho, em especial a de emprego, com o fim basilar de assegurar um mínimo razoável civilizatório social para a pessoa humana que trabalha, tutelando-a juridicamente no âmbito da relação empregatícia, com foco na *melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica* e na sua respectiva inserção democrática e civilizatória.

3. O DIREITO DO TRABALHO E AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

O Direito do Trabalho surgiu com o advento da sociedade industrial e o trabalho assalariado. A Revolução Industrial, deflagrada a partir da metade do século XVIII, bem como a descoberta da máquina a vapor, por volta de 1712, foram fatores preponderantes para o surgimento deste ramo do Direito, pois foi a partir daí que surge a relação empregatícia como categoria socioeconômica e jurídica.

É certo que havia trabalho, mesmo não regulado, nos momentos históricos da escravidão, da servidão e das corporações de ofício, nos quais não nos deteremos nesse estudo, inclusive por limitação temporal e por não ser o objeto principal de pesquisa que estamos a tratar.

Com a Primeira Revolução Industrial, verificou-se uma profunda transformação no mundo do trabalho, passando do labor eminentemente agrícola, manual, para o industrial, com utilização de máquinas substituindo a força humana. Neste momento, há o surgimento do emprego e a evolução da máquina a vapor, revolucionando os métodos de trabalho e, por óbvio, trazendo consequências nas relações de trabalho.

De fato, a invenção da máquina e sua aplicação à indústria provocaram a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente,

nas relações entre patrões e trabalhadores. A máquina de fiar, o método de *puclagem* (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico e a máquina a vapor multiplicaram a força de trabalho e, em consequência, importou na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários.

A Segunda Revolução Industrial, implementada a partir da segunda metade do Século XIX, por volta de 1860, foi caracterizada pela automação, com a utilização, agora, da energia elétrica e de combustíveis derivados do petróleo. Foi um período marcado pela consolidação do uso da manufatura e desenvolvimento de tecnologias como avião, telefone, refrigeradores, entre outras inovações.

Já a Terceira Revolução Industrial se deu a partir do Século XX. Considerada a revolução da informação, com a implementação de tecnologias da informação e das telecomunicações, introduziu eletrônicos, computadores, internet, celulares e produziu avanços em diversas áreas do conhecimento.

Agora, nos dias atuais, a partir do Século XXI, fala-se em Quarta Revolução Industrial e/ou Indústria 4.0, com o surgimento da tecnologia da automação e da informação. Caracterizada pela junção de várias tecnologias e inovações no âmbito físico, digital e biológico advindas do atual estágio de mundo globalizado, a Indústria 4.0 apresenta consequências de dimensões ainda desconhecidas, mas previsíveis, que já estão a impactar o mundo do trabalho e, em especial, a pessoa humana que trabalha.

Discorrendo sobre a evolução histórica dos direitos dos trabalhadores e destacando como um de seus quatro grandes momentos (dentre os quais, o Renascimento, a Revolução Francesa e a Revolução Russa) a “Revolução Industrial”, Kátia Arruda leciona que:

A revolução industrial expôs a busca desenfreada do homem pelo lucro. Nesse período, houve a intensificação industrial, com a criação da máquina a vapor, levando a um grande crescimento da mecanização, desenvolvendo a metalurgia, a indústria naval, ferroviária e a extração de carvão. Os relatos da época mostram as transformações profundas nas relações de trabalho. A utilização de máquinas levou à

dispensa de trabalhadores e ao consequente desemprego, que, por sua vez, aumentou o número de ofertas de trabalhadores e a submissão destes a qualquer tipo de trabalho, inclusive com a constante exploração do trabalho infantil.

Em que pese o comentário acima se tenha efetivado em função basicamente da primeira Revolução Industrial, asseveramos que restou constatado, nas demais revoluções industriais, efeitos similares e profundos na metodologia do trabalho e suas repercussões nas relações de trabalho em todo o mundo.

Com efeito, as revoluções industriais ocorridas na história, até o presente momento, trazem consigo a busca do aprimoramento da produção e a procura de maiores lucros e acúmulo de capital para o detentor dos meios de produção. Em consequência, na relação de trabalho, que é assimétrica de origem, haverá o significativo aumento dessa assimetria, em prejuízo da pessoa humana que trabalha.

Cabe ao Direito do Trabalho e a seus intérpretes e aplicadores, portanto, a nobre missão e o dever de aprimorarem o sistema de proteção trabalhista (constitucional, legal, convencional e principiológico), no sentido de garantirem ao ser humano trabalhador um nível ao menos razoável de cidadania e civilidade, sempre com a efetiva proteção à sua dignidade.

A título ilustrativo, no tocante às mudanças e inovações advindas com as revoluções industriais, no mundo do trabalho, citamos Messias Donato que leciona sobre o processo de formação histórica do Direito do Trabalho, na forma que se segue:

A Revolução Industrial: Criou fontes incomensuráveis de riquezas, sucessão incontrolável de instrumentos de produção, provou concentração e atomização de mão-de-obra em torno das fábricas, produzindo profundas modificações na vida econômica e social. Em consequência do progresso tecnológico, deu ela origem a tantas alterações na produção de bens e serviços, que se poderia falar em revolução na indústria têxtil, revolução nos transportes, revolução na industrialização do ferro, revolução na indústria da cerâmica. Revolução global, em que a revolução têxtil atingiu, de início, de maneira mais acentuada o trabalhador, por exigir sua fixação na fábrica e a revolução de ferro que, por seu efeito multiplicador, em cascata,

atingiu o desenvolvimento industrial como um todo, à vista de sua utilização na fabricação de máquinas, de instrumentos e aparelhos de utilidades sem conta.

No curso do século dezoito e início do século dezenove, as descobertas e invenções se multiplicaram sem-fim: lançadeira volante, fiandeira, tear hidráulico, tear mecânico, revolucionaram o setor têxtil. Na metalurgia, ao emprego do coque, em substituição ao carvão vegetal, sucederam a bomba de ar, a pudlagem, a laminação, o martelo mecânico, o processo de fabricação, de aço fundido. Novas técnicas foram aplicadas na manufatura do algodão. Passou-se à utilização do arado, no meio rural, ao emprego do transporte ferroviário, numa verdadeira revolução nesses setores. Tudo isso tornou ilimitadas as possibilidades de obtenção de novos produtos, impensáveis as perspectivas de multiplicação de fontes de riqueza, pelo domínio da natureza, pelos investimentos na aquisição e renovação dos instrumentos de produção, pela comercialização de produtos fabricados em massa, pelo acúmulo e pela concentração de capitais.

É certo que, com as revoluções industriais, necessárias e inevitáveis à evolução humana e das relações sociais, também advêm consequências negativas impactantes. No mundo do trabalho, uma dessas consequências é o desemprego, resultado da substituição do trabalho humano por trabalho de máquinas. Nesse sentido, Kátia Arruda assevera que:

Milhares de trabalhadores perdem seus postos de trabalho, por não terem condições de assimilar as mudanças tecnológicas que poderiam propiciar-lhes novos empregos. A política governamental vem sendo destinada, primeiramente, ao objetivo de conter os índices inflacionários. A questão relacionada ao emprego não é a primeira opção, o que não é de se estranhar, bastando para isso avaliar os maiores atingidos: a inflação atinge a todos, inclusive o desempenho econômico-financeiro dos grandes grupos empresariais, enquanto o desemprego atinge de maneira muito mais direta e imediata o trabalhador, aumentando a oferta e tornando mais dóceis os empregados e os sindicatos das categorias ameaçadas. Não se pretende desprezar o ataque à inflação, que também traz transtornos irreversíveis para a vida dos trabalhadores; pretende-se apenas

demonstrar que um planejamento nacional deve abarcar os mais graves problemas da nação. Na atualidade, o maior problema é o desemprego.

A título meramente ilustrativo, destaca-se que cresce a taxa de desemprego e, como consequência, a informalidade e o número de pessoas trabalhando por conta própria ou de forma precarizada no Brasil, conforme dados recentes da Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (PNAD Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e publicados na mídia:

A taxa de desemprego no país ficou em 12,2% no primeiro trimestre deste ano. Houve alta em relação à taxa do último trimestre de 2019 (11%), mas queda se comparada ao primeiro trimestre daquele ano (12,7%). Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), divulgada hoje (30) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A população desocupada chegou a 12,9 milhões de pessoas, um aumento de 10,5% (1,2 milhão de pessoas a mais) em relação ao último trimestre de 2019.

Do exposto, por certo que as mudanças advindas com as revoluções industriais também trouxeram consigo a necessidade de adaptação e evolução de trabalhadores, empregadores e do próprio Direito do Trabalho. Não será diferente com a Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0.

4. QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL OU INDÚSTRIA 4.0

A Indústria 4.0, também chamada de Quarta Revolução Industrial, consiste na digitalização de processos industriais por meio da utilização da Inteligência Artificial, robótica e informatização no ambiente produtivo, gerando a otimização de recursos e criando métodos e técnicas comerciais mais efetivas.

Em outras palavras, o conceito de Indústria 4.0 se apresenta como um conjunto de alterações nos modos de produção e celebração de negócios. Engloba as principais inovações tecnológicas atinentes à automação, controle e tecnologia da informação, aplicadas aos meios de produção.

Outra característica marcante da Quarta Revolução Industrial é a integração de várias

tecnologias, agregando os domínios físico, digital e biológico. A título de exemplo, podemos citar a integração de sistemas informatizados, disseminação em massa de internet e informação em tempo real, plataformas digitais, utilização de robótica, biotecnologia, nanotecnologia, informação em nuvem, impressão 3D, internet das coisas, *big data*, entre outras inovações.

Ademais, diferentemente das outras revoluções industriais, a Indústria 4.0 chama a atenção pela velocidade e abrangência das mudanças. Considerada como disruptiva, implica substanciais alterações na forma de pensar não só os negócios e meios de produção, mas também os produtos e serviços.

Ainda não se sabe exatamente qual a amplitude dos impactos dessa revolução nas relações de trabalho. A Confederação Nacional da Indústria cita, entre os principais aspectos do trabalho que sofrerão impactos diretos da Indústria 4.0, o deslocamento da mão de obra entre setores e funções específicas, a flexibilização do trabalho tanto na jornada quanto na localização do trabalho e a disseminação de novas plataformas de relacionamento entre empregador e trabalhador.

É certo que, com o advento da Indústria 4.0, as grandes indagações quanto aos impactos nas relações de trabalho giram em torno da empregabilidade e dos direitos trabalhistas.

Quanto aos impactos da indústria 4.0 nos empregos, verifica-se que, com a digitalização dos processos industriais, a robótica, a informatização e a inteligência artificial, houve um aumento de produtividade com redução da demanda de trabalhadores na força produtiva de trabalho.

Vislumbra-se, portanto, que a automação e a inteligência artificial irão substituir trabalhadores em ocupações clássicas, que demandam mão de obra intensa e em atividades administrativas. Já existe, inclusive, uma perspectiva de que entre um terço e metade das funções hoje exercidas hoje correm o risco de ser automatizadas.

Nelson Mannrich, citando Christophe Degryse, indica que atividades de escritório, vendas e comércio em geral, transporte e logística, setores da indústria de manufatura e construção civil tradicional, alguns serviços financeiros, de tradução e consultoria, são atividades que

possuem alto risco de desaparecimento em função da automação.

Por outro lado, Klaus Schwab observa que, ao mesmo tempo que a tecnologia e automação substituem o trabalho por capital gerando desemprego, a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões e empresas.

De fato, as novas tecnologias, responsáveis pela extinção de empregos tradicionais, também proporcionarão a criação de novos postos de trabalho, porém com uma forma de organização e sistemática bem distinta do modelo clássico.

Neste sentido, Klaus Schwab apresenta duas fundamentais mudanças neste novo modelo de trabalho instituído pela Indústria 4.0. Primeiramente, há a tendência de simplificação das atividades, com a divisão do trabalho em tarefas distintas e bem definidas. Isso leva a um melhor acompanhamento do trabalho e da qualidade do produto, mas também propicia a automatização e, em consequência, a substituição do trabalhador pela máquina e ainda a terceirização de atividades.

A outra grande mudança seria o que o autor conceitua como o “novo trabalho flexível”. Há o surgimento de novos contratos sociais e de trabalho e da economia sob demanda (*on demand*), onde os prestadores de serviço não são mais empregados no sentido tradicional, mas trabalhadores independentes que realizam tarefas específicas e estão disponíveis em plataformas digitais de “nuvem humana”.

De fato, várias empresas estão surgindo no mercado com esta proposta de trabalho flexível. Nelson Mannrich, citando De Stefano, afirma que se trata de uma *gig-economy*: economia de pequenos encargos ou mini empregos que se apresenta com as modalidades de plataformas de trabalho comunitário (*crowdwork*) e trabalho por demanda por aplicativos.

Márcio Gonçalves batiza o fenômeno de uberização, por entender que a *uber* seria o paradigma deste novo modelo de trabalho. Os motoristas, considerados como autônomos, são cadastrados no aplicativo para atender à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

A grande preocupação reside na qualidade destes postos de trabalho que se apresentam no novo contexto. No exemplo clássico da Uber, verifica-se que a empresa explora diretamente a mão de obra dos motoristas para a consecução

do seu negócio, que é o transporte individual de passageiros. Contudo, na visão da empresa, esses motoristas não são considerados como empregados e, portanto, não fazem jus a garantias e direitos trabalhistas.

Sob o argumento de jornadas mais flexíveis, autonomia e empoderamento do indivíduo, verifica-se que, na verdade, as novas modalidades de trabalho se traduzem em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas, terceirização silenciosa de atividades e precarização de condições de trabalho, além da redução expressiva de remunerações e direitos.

Assim, em tempos de tantas reformas legislativas e mudanças estruturais nas relações laborais, é sempre oportuno lançar um olhar sobre o Direito do Trabalho, com sua função primordial de tutelar e equilibrar as relações entre capital e trabalho, bem como sobre os princípios constitucionais que balizam o Estado Democrático de Direito.

5. A CARTA MAGNA BRASILEIRA DE 1988 E OS DIREITOS TRABALHISTAS ENQUANTO FUNDAMENTAIS

A Carta Constitucional de 1988, desde seu preâmbulo, expressa que o Brasil foi instituído como um “Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social”. Destacam-se, já em seu artigo 1º, como fundamentos de nossa República, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Essa mesma Carta Magna, em seus artigos 6º, 7º, 170 e 193, dispondo sobre direitos sociais, ordem econômica e financeira e ordem social, elenca como prioridade o direito ao trabalho, os direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, a busca de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social e, ainda, declara, por fim, que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Tem-se, pois, que o trabalho e os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, no ordenamento jurídico brasileiro, são direitos sociais individuais fundamentais trabalhistas.

Concebemos que os direitos individuais e sociais trabalhistas, em face de sua fundamentalidade e natureza intrínseca de direitos humanos, possuem densidade normativa, em especial aqueles expressos na Constituição Federal vigente.

No tocante aos direitos fundamentais, conceitua Arion Romita como aqueles que “em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça”. Para o autor, este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a sua fundamentalidade e destaca que implicam exigência do respeito a essas garantias por parte dos demais homens, dos grupos e do Estado, assim como a possibilidade de postular a efetiva proteção do Estado em caso de ofensa.

Por sua vez, Maurício Godinho Delgado, tratando do conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana, leciona que:

Os direitos fundamentais da pessoa humana dizem respeito àqueles que são inerentes ao universo de sua personalidade e de seu patrimônio moral, ao lado daqueles que são imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica. Trata-se, por exemplo, dos direitos individuais e coletivos elencados no Capítulo I (“Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”) do Título I, a par dos direitos individuais e sociais elencados no Capítulo II (“Dos Direitos Sociais”) do mesmo Título I.

Note-se que a Constituição de 1988 tem o zelo de explicitar o caráter de essencialidade que emana desses direitos fundamentais da pessoa humana, ao estatuir, em seu art. 60, § 4º, IV, que não será objeto de deliberação a proposta de emenda constitucional tendente a abolir: “IV – os direitos e garantias individuais”.

Essa norma constitucional de vedação explícita ao Poder Legislativo Reformador (e também, é óbvio, ao Poder Legislativo Ordinário) protege os direitos e garantias individuais fundamentais, isto é, aqueles direitos e garantias que sejam de titularidade de pessoas humanas, como sói ocorrer com os direitos individuais e sociais trabalhistas.

Dessa forma, enquanto permanecer intocada e vigente a Carta Constitucional

brasileira de 1988, teremos o direito ao trabalho e os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a valorização do trabalho humano, a livre iniciativa e a busca de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social e, ainda, a ordem social, tendo como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais, na qualidade de direitos fundamentais (constitucionais) trabalhistas no País.

6. A DES(CENTRALIDADE) DA PESSOA HUMANA NO NOVO CONTEXTO LABORAL

Em consonância ao já discorrido nesta pesquisa, nos cabe agora arguir: ainda haverá espaço para a centralidade da pessoa humana que trabalha no mundo globalizado? Chegou o momento de se dizer adeus ao trabalho?

Temos que a pessoa humana, na ordem constitucional brasileira, é a figura central em nosso Estado Democrático e Social de Direito, sendo o amparo e preservação de sua dignidade o fim precípuo.

A matriz estrutural da Constituição de 1988, naquilo que forma o seu núcleo basilar e a distingue, significativamente, das constituições precedentes do País, fundamenta-se em três pilares principais: a arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito; a arquitetura principiológica humanística e social da Constituição da República; e a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana.

Assim, com esteio nas lições doutrinárias de Maurício Godinho Delgado, podemos afirmar que, no Brasil, temos um Estado Democrático de Direito, enquanto marco contemporâneo do constitucionalismo, inaugurado pela Constituição Federal de 1988, de matriz humanística e social, centrado no tripé conceitual: *pessoa humana*, com sua *dignidade*; *sociedade política*, concebida como *democrática e inclusiva*; *sociedade civil*, também concebida como *democrática e inclusiva*.

Embora sofrendo ataques constantes da legislação infraconstitucional e dos que intentam introduzir retrocessos na lei maior e revogar importantes avanços sociais, o Estado Democrático de Direito vem sobrevivendo à crise do constitucionalismo e, a duras penas, ainda, mesmo que sob ataques ideológicos e jurídicos, vem garantindo, até certo ponto a

fruição de direitos individuais e sociais, inclusive trabalhistas.

Em uma primeira conclusão e resposta aos questionamentos que iniciam esse tópico que ora abordamos, evocamos as precisas lições de Maurício Godinho Delgado:

A eleição da pessoa humana como ponto central do novo constitucionalismo, que visa a assegurar sua dignidade, supõe a necessária escolha constitucional da Democracia como o formato e a própria energia que tem de perpassar toda a sociedade política e a própria sociedade civil. Sem Democracia e sem instituições e práticas democráticas nas diversas dimensões do Estado e da sociedade, não há como se garantir a centralidade da pessoa humana e de sua dignidade em um Estado Democrático de Direito. Sem essa conformação e essa energia democráticas, o conceito inovador do Estado Democrático de Direito simplesmente perde consistência, convertendo-se em mero enunciado vazio e impotente.

Assim, respondemos afirmativamente à questão de haver ainda espaço para a centralidade da pessoa humana que trabalha no mundo globalizado. Mesmo com a reestruturação produtiva, com a globalização, com a precarização do trabalho, agora mais ainda reforçada com a vigência da ideologia ultraliberal de Estado mínimo e a indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial, ainda há espaço nos Estados Democráticos de Direito para afirmarmos e comprovarmos a centralidade da pessoa humana que trabalha.

Ricardo Antunes, dispondo sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho hodierno, afirma que, de um lado, verificou-se uma *desproletarização* do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado, ou seja, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional; mas, paralelamente, efetivou-se também uma significativa *subproletarização* do trabalho, decorrência das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços etc. Verificou-se, portanto, uma significativa *heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho*.

Assim, de fato, não há mesmo que se falar em descentralidade da pessoa humana que

trabalha nos países democráticos de direito. Em se constatando o significativo aumento da precarização do trabalho e de suas formas de contratação e execução, implicando em acentuada *subproletarização* do trabalho, torna-se ainda mais importante o resgate desta centralidade, o que implicará redobrado esforço hermenêutico, principalmente em face da atual supremacia da ideologia ultraliberal defensora do capitalismo de mercado, no sentido de se garantir a dignidade da pessoa humana que trabalha e lhe proporcionar, como leciona Maurício Godinho Delgado, um patamar civilizatório mínimo, democrático e inclusivo.

A classe que vive do trabalho só aumenta, apesar dos fenômenos da precarização e da subproletarização do trabalho e é cediço que o capital e trabalho são interdependentes. Assim, o valor social do trabalho e a livre iniciativa no capitalismo devem coexistir de forma harmônica, efetivados pelo Direito Constitucional e pelo Direito do Trabalho, materializados por seus intérpretes e aplicadores.

Não se esqueça que a especialização de tarefas laborais implicará a necessária qualificação do ser humano que trabalha. Postos de trabalho serão extintos e outros tantos serão criados. Assim como o foi nas demais revoluções industriais já aqui brevemente referidas.

Ricardo Antunes, acertadamente, reconhece que também há consequências positivas decorrentes da revolução tecnológica. O autor afirma que, paralelamente à redução quantitativa do operariado tradicional, dá-se uma alteração qualitativa na forma de ser do trabalho. A substituição do trabalho humano pela máquina oferece, como tendência, a possibilidade de conversão do trabalhador em supervisor e regulador do processo de produção. Portanto, sob o impacto tecnológico há uma possibilidade que se configura pela presença da dimensão mais qualificada, pela intelectualização do trabalho no processo de criação de valores, realizado pelo conjunto do trabalho social combinado.

É bem verdade que países sem industrialização e capital “de ponta” ou em desenvolvimento, como o Brasil, com o advento da Quarta Revolução Industrial e/ou Indústria 4.0, suportarão consequências acentuadas e, possivelmente, graves, caso não avancemos na concretização de um efetivo Estado Democrático de Direito, materializando os direitos fundamentais, que já estão constitucionalizados.

Nesta perspectiva, assevera Ricardo Antunes:

Isso evidencia que, mesmo na contemporaneidade, “a compreensão do desenvolvimento e da autorreprodução do modo de produção capitalista é completamente impossível sem o conceito de capital social total (...) Do mesmo modo é completamente impossível compreender os múltiplos e agudos problemas do trabalho, tanto nacionalmente diferenciado como socialmente estratificado, sem que se tenha sempre presente o necessário quadro analítico apropriado a saber: o irreconciliável antagonismo entre o capital social total e a totalidade do trabalho” (Mészáros, 1995: 891). Claro que esse antagonismo é particularizado em função das circunstâncias socioeconômicas locais, da inserção de cada país na estrutura global da produção de capital e da maturidade relativa do desenvolvimento sócio-histórico global (idem).

Por tudo isso, falar em supressão do trabalho sob o capitalismo parece ser carente de maior fundamentação, empírica e analítica, o que se torna mais evidente quando se constata que 2/3 da força de trabalho se encontra no Terceiro Mundo industrializado e intermediário (nele incluída a China), onde as tendências apontadas têm um ritmo particularizado.

As inovações tecnológicas advindas com a Indústria 4.0 terão, necessariamente, que dialogar com a classe-que-vive do trabalho, eis que o trabalho, em si, permanecerá em centralidade, mesmo no mundo globalizado e interconectado que estamos a vivenciar. Isso implicará, reiterar-se, nos Estados Democráticos de Direito, na necessária e imprescindível manutenção da centralidade da pessoa humana no mundo do trabalho, não havendo, pois, que se falar, simplesmente, em substituição do homem pela máquina, mas em coexistência harmônica e protegida pelo Direito.

Como vimos, sempre tivemos uma diversidade de seres humanos que vivem do trabalho ou classe-que-vive do trabalho, já agora não só proletariados, mas subproletariados, classe essa que ainda desempenha atividades centrais no processo produtivo e no mundo do trabalho. Reitere-se: temos 2/3 da força de trabalho localizada nos países de Terceiro Mundo ou em desenvolvimento, entre os quais se situa o Brasil.

Ainda nas preciosas lições de Ricardo Antunes:

Posso, portanto, concluir que, em vez da substituição do trabalho pela ciência, ou ainda da substituição da produção de valores pela esfera comunicacional, da substituição da produção pela informação, o que vem ocorrendo no mundo contemporâneo é uma maior *inter-relação*, maior *interpenetração*, entre as atividades produtivas e as improdutivas, entre as atividades fabris e de serviços, entre as atividades laborativas e as atividades de concepção, que se expandem no contexto da reestruturação produtiva do capital, possibilitando a emergência de processos produtivos pós-tayloristas e pós-fordistas. Uma concepção ampliada do trabalho nos possibilita entender o papel que ele exerce na sociabilidade contemporânea neste limiar do século XXI.

Por derradeiro, conclui-se que não é chegada a hora de dizer adeus ao trabalho. O Direito do Trabalho, a Indústria 4.0 e a centralidade da pessoa humana que trabalha podem e devem conviver harmonicamente, em prol da melhoria das condições de vida da sociedade.

7. CONCLUSÃO

A Quarta Revolução Industrial é uma realidade inquestionável e seus efeitos já se fazem presentes na vida de todos. O uso de novas tecnologias e plataformas digitais, como, por exemplo, Uber, Netflix, Amazon, Booking Spotify, mudaram a forma de consumo de bens e serviços.

É certo que as inovações tecnológicas permitiram o acesso a produtos e serviços mais baratos e de maior qualidade, proporcionando melhorias na situação social e cultural da sociedade. Entretanto, as novas tecnologias da informação também introduziram mudanças profundas, e não tão benéficas, ao mercado de trabalho.

Observa-se que, nos últimos anos, houve uma redução do tamanho das empresas, que passaram a utilizar a terceirização e o teletrabalho. Surgiram as chamadas “novas morfologias do trabalho” e com elas o aumento do desemprego, do subemprego, do trabalho “flexível” e do trabalho informal, além da precarização das condições de trabalho e a perda de direitos

sociais, trabalhistas e previdenciários, com óbvio impacto sobre a vida e a saúde dos trabalhadores.

Nesse contexto, é imperioso buscar o equilíbrio entre a evolução tecnológica e a garantia de direitos mínimos. Os direitos individuais e sociais trabalhistas, em face de sua natureza intrínseca de direitos humanos, são considerados direitos fundamentais e como tais não podem ser simplesmente retirados.

Ademais, é sempre bom lembrar que a pessoa humana é a figura central em nosso Estado Democrático de Direito, sendo o amparo e a preservação de sua dignidade um fim precípua e o Direito do Trabalho tem o importante papel neste novo contexto. As normas trabalhistas precisam ser reformadas para se adaptarem à nova realidade social, porém sem promoverem a flexibilização irrestrita e retirada de direitos. Mais do que

isso, é fundamental regulamentar estas “novas morfologias de trabalho” que se apresentam, para garantir a todos os trabalhadores direitos e condições mínimas de trabalho.

O papel do Estado frente às relações de trabalho também precisa ser repensado com vistas a encontrar o ponto de equilíbrio entre às exigências de ordem econômica e a dignidade do trabalhador. Em tempos de tantas mudanças, faz-se necessária a geração de políticas públicas adequadas para inclusão no mercado de trabalho e fomento à representação, negociação coletiva e ao diálogo social.

Ao fim, parafraseando Marx, concluímos com um convite/exortação sócio-laboral: trabalhadores do Brasil, UNI-VOS.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0 / Confederação Nacional da Indústria*. Brasília: CNI, 2017.
- DE AMORIM, Jorge Eduardo Braz. A 'indústria 4.0' e a sustentabilidade do modelo de financiamento do Regime Geral da Segurança Social. *Cadernos de Direito Actual*, n. 5, pp. 243-254, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. In: DELGADO, Maurício Godinho. Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. 4a. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18a. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTr*. Vol. 81, nº 3, março de 2017.
- MANNRICH, Nelson. Futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*. São Paulo, v. 81, n. 11, pp. 1287-1300, 2017.
- MARQUES DE LIMA, Francisco Meton; MARQUES DE LIMA, Francisco Péricles Rodrigues. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista*. 15a. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- ROCHA, Marcelo Oliveira. Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ZAVANELLA, Fabiano e ROCHA, Marcelo Oliveira (coord.). *O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) - reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: LTr, 2018.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.
- SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.
- SOARES, Matias Gonsales. A Quarta Revolução Industrial e seus possíveis efeitos no direito, economia e política. *Boletim Jurídico*, Uberaba/MG, a. 13, no 1524. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4566/a-quarta-revolucao-industrial-seus-possiveis-efeitos-direito-economia-politica>> Acesso em: 10 nov. 2019.
- TESSARINI JUNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patricia. Impactos da Indústria 4.0 na Organização do Trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Produção Online*. Florianópolis, SC, v. 18, n. 2, pp. 743-769, 2018.
- VIANNA, Segadas, In: *Instituições de direito do trabalho*, Volume I / Arnaldo Süssekind [et al]. – 21a. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo: LTr, 2003.

NOTAS

1. VIANNA, Segadas, in *Instituições de direito do trabalho*, Volume I / Arnaldo Süssekind ... [et al]. – 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo: LTr, 2003, p. 99.
2. Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
3. DELGADO, Maurício Godinho. Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. In: DELGADO, Maurício Godinho. Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, pp. 75-93.
4. MARQUES DE LIMA, Francisco Meton; MARQUES DE LIMA, Francisco Péricles Rodrigues. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista* – 15. ed. – São Paulo: LTr, 2015, pp. 29.
5. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 99.
6. VIANNA, Segadas, in *Instituições de direito do trabalho*, Volume I / Arnaldo Süssekind ... [et al]. – 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo: LTr, 2003, p. 32.
7. ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998, p. 26.
8. DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 21.
9. ARRUDA, Kátia. *Op. cit.*, pp. 86-87.
10. Agência Brasil [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-04/taxa-de-desemprego-fica-em-122-no-primeiro-trimestre-do-ano#:~:text=%C3%8Dndice%20foi%20divulgado%20hoje%20pelo%20IBGE&text=A%20taxa%20de%20desemprego%20no,ano%20\(12%2C7%25\).,](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-04/taxa-de-desemprego-fica-em-122-no-primeiro-trimestre-do-ano#:~:text=%C3%8Dndice%20foi%20divulgado%20hoje%20pelo%20IBGE&text=A%20taxa%20de%20desemprego%20no,ano%20(12%2C7%25).,) acesso em: 15 de junho de 2020.
11. ROCHA, Marcelo Oliveira. *Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas*. In: ZAVANELLA, Fabiano e ROCHA, Marcelo Oliveira (coord.). O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) - reflexões e aspectos práticos. São Paulo: LTr, 2018, pp.13-14.
12. DE AMORIM, Jorge Eduardo Braz. A 'indústria 4.0' e a sustentabilidade do modelo de financiamento do Regime Geral da Segurança Social. *Cadernos de Direito Actual*, n. 5, 2017, p. 248.
13. SOARES, Matias Gonsales. A Quarta Revolução Industrial e seus possíveis efeitos no direito, economia e política. *Boletim Jurídico*, Uberaba/MG, a. 13, no 1524, pp. 5.
14. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0* / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília: CNI, 2017, p. 27.
15. ROCHA, Marcelo Oliveira. *Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas*. In: ZAVANELLA, Fabiano e ROCHA, Marcelo Oliveira (coord.). O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) - reflexões e aspectos práticos. São Paulo: LTr, 2018, p.15.
16. ROCHA, Marcelo Oliveira. *Op. cit.*, p.14.
17. MANNRICH, Nelson. Futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*. São Paulo, v. 81, n. 11, 2017, p. 1295.
18. SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, p. 30.
19. SCHWAB, Klaus. *Op. cit.*, pp. 32-33.
20. SCHWAB, Klaus. *Op. cit.*, pp. 41-42.
21. MANNRICH, Nelson. *Op. cit.*, p. 1293.
22. GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTr*. Vol. 81, nº 3, março de 2017, p. 320.
23. Constituição Federal de 1988.

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-

estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

TÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

In http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Data de visualização em: 25.11.2019.

ROMITA, Arion Sayão, Direitos fundamentais nas relações de trabalho – 2ª ed. rev. e aum. – São Paulo: LTr, 2007, p. 45.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 – São Paulo: LTr, 2017, p. 33.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/ 2017 – São Paulo: LTr, 2017, p. 21.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 118.

DELGADO, Maurício Godinho. Delgado, Gabriela Neves. *Op. cit.*, p. 28.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho – [2.ed., 10.reimpr. ver. e ampl.]. – São Paulo, SP: Boitempo, 2009. – (Mundo do Trabalho), p. 205.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Op. cit.*, p. 208.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Op. cit.*, p. 209.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Op. cit.*, p. 219.

