

RIDT®

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor

Luís Gonçalves da Silva

Director

Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretary-General

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Periodicity

Semiannual

Nº Registo ERC

127529

ERC Registration No.

127529

Depósito Legal

480082/21

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination

22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



REORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL E DESORGANIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO - REFLEXÕES SOBRE A CRISE BRASILEIRA

*BUSINESS REORGANIZATION AND DISORGANIZATION OF LABOR LAW -
REFLECTIONS ON THE BRAZILIAN CRISIS*

Thereza C. Nahas¹

Sumario: 1. Considerações preliminares; 2. Breves considerações sobre direitos fundamentais; 3. Formas atuais de organizações empresariais; 4. Reorganização empresarial e desorganização do direito do trabalho; 5. Empresas complexas; 6. Conclusões; 7. Bibliografia.

Resumo:

As constantes mudanças nas organizações empresariais e as transformações geracionais reclamam a atualização das regras e disciplina no direito do trabalho que não se acomoda ao modelo que serviu de formação para a fixação dos direitos mínimos dos trabalhadores. O núcleo duro dos direitos fundamentais deve ser protegido, considerando, sobretudo, as expectativas dos trabalhadores e com atenção a uma sociedade cada vez mais globalizada e em transformação constante ante os contundentes impactos da tecnologia cada vez mais avançada. A proteção ao trabalhador deve ir além dos limites traçados pelo contrato subordinado, bem como harmonizar-se com as novas formas de organização empresarial cada vez mais complexas.

Abstract:

The constant changes in business organizations and generational transformations demand the updating of rules and discipline in labor law that does not

¹ UOC - Universitat de Catalunya. Tnahas70@gmail.com.

accommodate the model that served as training for the establishment of minimum workers' rights. The hard core of fundamental rights must be protected, taking into account, above all, the expectations of workers and with attention to an increasingly globalized and constantly changing society in the face of the overwhelming impacts of increasingly advanced technology. Worker protection must go beyond the limits set by the subordinate contract and be in line with the new forms of business organization that are becoming increasingly complex.

Palavras-chaves: empresas complexas, direitos fundamentais, harmonia e desenvolvimento entre o social e o econômico, direitos e liberdades fundamentais.

Keywords: complex enterprises, fundamental rights, harmony and development between social and economic aspects, fundamental rights and freedoms

1. Considerações preliminares

Tradicionalmente o estudo do direito do trabalho preocupa-se com a posição do trabalhador em uma relação de trabalho subordinada. Um dos temas mais instigantes e contraditórios que tem provocado discussões intensas na doutrina e jurisprudência brasileiras está, justamente, fundado no impacto que a tecnologia teria sob a relação trabalhista e o aprofundamento da precarização do trabalhador em razão dos novos tipos contratuais. O quadro desenhado pelos protecionistas mais radicais retrataria algoritmos, robôs e todo tipo de recurso de inteligência artificial, esmagando o direito do trabalho e multinacionais da tecnologia explorando todos os campos públicos e privados em um ambiente absolutamente desregulado e suscetível ao poder econômico.

Há um misto de sentimento de incredulidade e suspeita de que a Corte Constitucional brasileira estaria contribuindo para o fim do direito do trabalho, bem como para o desmoronamento dos alicerces do sistema protetivo que foi construído no sistema nacional ao longo

da década de 40 com aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (daqui por diante, CLT) e definitivamente levado ao *status* de direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988 (daqui por diante, CF/88).

A reforma laboral de 2017, apontada por muitos como um instrumento de violação às regras consolidadas e início da abertura indiscriminada da exposição das fragilidades do sistema legislativo e jurisdicional, teria sido a peça que faltava para a derrocada do sistema nacional de proteção ao trabalhador.

Por outro lado, há os que sustentam a necessidade de atualizar o direito laboral nacional, que deve adequar-se aos novos tipos contratuais e as novas relações entre trabalhadores e empregadores. O direito do trabalho brasileiro deve modernizar-se e adaptar-se aos novos tempos².

Afinal, há algum eixo de convergência nos extremos das posições que aparecem no cenário em que se discute as relações de trabalho atuais?

2. Breves considerações sobre direitos fundamentais

O primeiro ponto a considerar e que seve a constatação de que o social e econômico devem convergir, é que as posições extremas dos debates sobre a tutela dos trabalhadores e liberdade econômica tem por fundamento, os direitos fundamentais com especial referência a CF/88. Além disso, cada dia é mais crescente, a orientação de decisões através do controle de convencionalidade, bem como o respeito

² MIGALHAS: Para ministra Peduzzi, STF tem sido sensível as novas formas de trabalho (29/11/2023), disponível em Para Peduzzi, STF tem sido sensível a novas formas de trabalho - Migalhas, acesso em 22/4/2024.

a Convenção Interamericana de Direitos Humanos (daqui por diante, CIDH ou Carta) e referência a alguma decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (daqui por diante, Corte IDH ou Corte). Observo que este último instrumento vem sendo exposto mais a menudo, nas decisões dos Tribunais Superiores e em matéria criminal, previdenciária e administrativa³ do que no âmbito das 1ª e 2ª instâncias dos Tribunais do Trabalho que julgam com fundamento nos instrumentos do sistema interamericano de direitos humanos de forma muito pontual e tímida.

O sistema americano, conserva uma mesma base de proteção aos direitos sociais e econômicos, através da regra insculpida no art. 26 CIDH. A formação da estruturação dos direitos humanos e fundamentais se deu, especialmente no pós 2ª Guerra Mundial, período este que coincide com um importante desenvolvimento econômico e social seja pela busca de um ambiente de paz e prosperidade, seja pela necessária conservação e alcance da dignidade do ser humano, ou mesmo pelos

³ A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (daqui por diante por sua sigla STJ) é a mais rica na observância das decisões de âmbito internacional, especialmente no que concerne as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos (daqui por diante por sua sigla Corte IDH). O Supremo Tribunal Federal (daqui por diante por sua sigla STF), também tem sido atento aos entendimentos da Corte IDH, especialmente no que se refere ao respeito ao núcleo essencial da proteção a direitos fundamentais e a vedação do retrocesso. O Tribunal Superior do Trabalho (daqui por diante por sua sigla TST) é o Tribunal onde se observa uma maior escassez de citações. A tendência que se espera é de um aumento da interpretação entrelaçada no direito nacional com o interamericano, especialmente após o Conselho Nacional de Justiça (daqui por diante por sua sigla CNJ) ter se declarado o guardião das decisões da Corte IDH. De toda sorte, o próprio CNJ, em decisões importantes, não fez qualquer referência a interpretação da cláusula de não retrocesso como ocorreu no caso das audiências telepresenciais e processo eletrônico que o CNJ julgou o procedimento contra os objetivos das próprias regras do CNJ e sem qualquer consideração ao direito fundamental do acesso à justiça. Sobre o tema, ver Nahas, Thereza Christina, “Pós-Pandemia”: A Encruzilhada do Acesso à Justiça no Marco do PJE no Brasil, *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*: São Paulo, vol. 233, jan/fev 2024.

avanços tecnológicos que foram desenvolvidos no ambiente de guerra⁴. Igualmente, o clima das Américas não era distinto e, paralelo ao nascimento da Organização das Nações Unidas (daqui por diante, por sua sigla ONU) se formava a Organização dos Estados Americanos (daqui por diante, por sua sigla OEA)⁵. Tem início, com a instituição destas organizações, um novo sistema ético, fundado na pessoa humana e em sua dignidade. Mas é evidentemente, que as questões econômicas não poderiam ser rechaçadas ou afastadas, de modo que

“no plano normativo internacional, prevaleceu a tese dos países do bloco ocidental, liderado pelos Estados Unidos, de cingir os direitos humanos em dois pactos distintos (PIDCP e PIDESC) em razão do modo diferenciado de implementar direitos “civis e políticos” (auto-executáveis), daqueles considerados “econômicos sociais e culturais” (normas programáticas)”⁶.

⁴ “Cuando la Segunda Guerra Mundial estaba a punto de terminar en 1945, las naciones estaban en ruinas y el mundo quería la paz. Representantes de 50 países se reunieron en San Francisco en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional del 25 de abril al 26 de junio de 1945. Durante los siguientes dos meses, procedieron a redactar y luego firmar la Carta de la ONU, que creó una nueva organización internacional, las Naciones Unidas, que, se esperaba, evitaría otra guerra mundial como la que acababan de vivir” (ONU: Historia de las Naciones Unidas, disponível em [Historia de las Naciones Unidas | Naciones Unidas](#), acesso em 16/4/2024).

⁵ “A OEA foi fundada em 1948 com a assinatura, em Bogotá, Colômbia, da Carta da OEA que entrou em vigor em dezembro de 1951. Posteriormente, a Carta foi emendada pelo Protocolo de Buenos Aires, assinado em 1967 e que entrou em vigor em fevereiro de 1970; pelo Protocolo de Cartagena das Índias, assinado em 1985 e que entrou em vigor em 1988; pelo Protocolo de Manágua, assinado em 1993 e que entrou em vigor em janeiro de 1996; e pelo Protocolo de Washington, assinado em 1992 e que entrou em vigor em setembro de 1997.” (OEA, quem somos, disponível em [OEA: Quem Somos \(oas.org\)](#), acesso em 14/4/2024)

⁶ DIAS BARROS, Alan & LOPES DE OLIVEIRA, Gleydson Kleber, *Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: da Programaticidade a Juridicidade in O Desafio dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* (2019), Fortaleza: FB Editora, p. 11.

Com isso nasce a natureza de direitos fundamentais do direito econômico e social, o que não quer dizer que, a busca pela convivência harmoniosa com os direitos sociais tenha sido alcançada com a publicação e vigência daqueles pactos internacionais ou mesmo com a adoção, em 1969, da CIDH que inseriu, como já disse, a solitária cláusula do art. 26⁷ que trata da necessária harmonia entre aqueles direitos bem como a vedação do retrocesso.

A preocupação com a tutela dos direitos fundamentais ganha inúmeros instrumentos no âmbito internacional. Cito, especialmente, dois paradigmas, que vão servir de suporte a interpretação para harmonizar os direitos econômicos e sociais no âmbito das Cortes supranacionais que são a Carta Social Europeia, chamada de *Carta Social da Europa*, aprovada em 18/10/1961, atualizada 1996, e que representa o instrumento mais importante e completo destinado a tutela direitos sociais⁸. E, no âmbito americano se aprovou em 4/6/2012 a Carta Social das Américas que reafirma os compromissos que os Estados assumiram na ratificação da Carta da OEA e da CIDH. Como todos os instrumentos internacionais desta natureza, em ambos se vê a reiteração do caráter universal, indivisível e interdependente dos direitos humanos e seu papel essencial para o desenvolvimento social. Na Carta Social das Américas, em um dos *considerandos* reafirmou-se que, para o pleno exercício dos direitos econômicos, sociais e culturais é necessário a adoção progressiva de medidas dos Estados membros assim como a cooperação regional e internacional.

⁷ A expressão é de COURTIS, Cristian in *Protección Internacional de Derechos Humanos - Nuevos desafíos* (2005) Editorial Porrúa, México.

⁸ YouTube: Carmen Salcedo habla sobre la Carta Social Europea, disponível em <https://youtu.be/vTpDbwF3Gpk?si=noL9B9lcd-an0o03>.

Portanto, para se interpretar reformas e decisões dos Tribunais, é necessário considerar tais parâmetros, sob pena de tornar a proteção a direitos fundamentais dos trabalhadores, um discurso retórico, além de impactar fortemente a economia e provocar o efeito dominó da desigualdade social e pobreza.

Cumprir lembrar que, no sistema constitucional brasileiro, a conciliação entre as duas liberdades se faz presente no art. 170 que deve conjugar-se com o art. 7º da CF/88. O segundo, é que, passados mais de cem anos da inauguração da Organização Internacional do Trabalho (daqui por diante, OIT) e os mais de 75 anos de formação do bloco americano, os pontos de divergência que se vê na tutela das duas liberdades, guardam idênticas dificuldades que apresentaram no século passado e, também, sob o discurso da revolução trazida pelas máquinas de produção, subsistindo as semelhantes dificuldades em se conciliar a tutela das questões sociais e econômicas especialmente em razão da evolução social e, incrementada, pela quebra de fronteiras e mobilidade do capital e de pessoas, facilitada pela tecnologia e pela globalização⁹.

Há que pontuar que o direito supranacional especialmente de natureza trabalhista, passou a ter um protagonismo maior especialmente nos períodos de crises e pós-crise, o que se acentuou no período pandêmico da COVID-19 e que provocou uma união mais estreita entre diversos povos no mundo, não verificada com a mesma grandeza na crise de 2008 cujos impactos econômicos e seus desdobramentos, não obstante provocarem algumas ações globais comuns,

⁹ NAHAS, Thereza C, Reflexiones sobre los efectos del capital globalizado en las relaciones de trabajo. Especial referencia a la Unión Europea y al Mercosur (2016), ed. Bomarzo, Albacete (Espanha).

isso ocorreu de forma distinta e mais desordenada nas diversas partes do mundo e, também, em períodos de tempos diferentes.

Ratifica esta afirmação o fato de que, no Brasil, as discussões em torno do teletrabalho foram aprofundadas e ganharam o protagonismo que era necessário, durante e pós pandemia. No mesmo diapasão as questões relacionadas ao trabalho em plataformas digitais, mas especificamente às relativas a transporte de pessoas e coisas, irrompeu na mesma época. Não obstante, ambas as situações merecessem ir além da situação de trabalho em períodos de crise, não se chegou, até o momento, a um consenso sobre a regulamentação (ou não) destas relações e, tampouco, sobre a necessária transição do trabalhador do mundo analógico ao digital, ou do trabalho típico as situações atípicas. Não quero dizer que antes não houvesse reflexões sobre o trabalho com uso da tecnologia da comunicação e informação (daqui por diante, por sua sigla, TIC), mas sim que o movimento brasileiro, no âmbito das relações de trabalho ainda é tímido, partindo sempre do núcleo duro da Consolidação das Leis do Trabalho (daqui por diante por sua sigla, CLT) da década de 40 e limitado a organização empresarial da mesma época, ambos incompatíveis as situações atuais.

Há um apego injustificável, especialmente no âmbito da jurisprudência trabalhista, em reconhecer a relação de trabalho linear e subordinada, desprezando-se outras formas de trabalho não convencionais que continuam regulamentadas em zonas cinzentas e marginalizadas, não obstante a CF/88 refira-se a necessária proteção

ao trabalho (e não necessariamente do tipo contratual subordinado)¹⁰.

Uma parcela importante da jurisprudência trabalhista, considera a CLT o único instrumento para a tutela das relações do trabalho e as várias divergências jurisprudências no âmbito de mesma Turma julgadora no âmbito dos Tribunais levam as empresas ao ápice da insegurança, impossibilitando o cálculo do risco econômico de suas ações e aumentando absurdamente os custos de suas atividades e administrações. Tudo isso viabiliza, muitas vezes de maneira inconsciente e não desejada, a suposta fraude com suporte no sistema protetivo. É possível concluir que a legislação e a jurisprudência contraditória, viabilizam o descumprimento (voluntário ou involuntário) do sistema de proteção e do equilíbrio entre o social e o econômico, assim como incrementam a litigiosidade e o asoerbamento do volume de causas nos Tribunais. Ou seja, o que poderia ser objeto de diálogo social acaba nas mãos do Judiciário numa verdadeira roda vida cuja pacificação de conflitos e equilíbrio das relações jurídicas se tornam cada vez mais difíceis em se alcançar.

¹⁰ A sentença que representa um marco nas discussões quanto a subordinação do trabalho nas empresas de plataformas de transporte foi a proferida no processo ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, da 4º Vara do Trabalho de São Paulo, em 14/9/2023. O maior impacto se deu pelo montante da indenização fixada em 1 bilhão de reais e a declaração de vínculo de subordinação para todos aqueles que prestam erviços por meio da plataforma de modo indiscriminado e em abstrato. A íntegra da sentença se pode ver em 3438631369_uber.pdf (uol.com.br), acesso em 24/4/2024.

É neste cenário absolutamente turbulento, que assistimos a um dos maiores embates jurídicos em âmbito dos três poderes. O STF com fundamento naquilo que se fixou com o Tema 725¹¹ e visando acabar com a divergência de decisões no âmbito do Judiciário Trabalhista, aumenta a esfera da interpretação do julgamento que teve como fundamento a licitude e alcance da terceirização, para simplesmente afirmar que há outras formas de contratos de trabalho que não somente o contrato subordinado.

Não pretendo aqui, entrar no âmbito da discussão de *subordinação* e *autonomia* das relações trabalhistas, mas sim deitar os olhos sobre a impossibilidade de se cumprir o modelo tradicional pela estrutura organizacional que as empresas apresentam, especialmente as multinacionais e de tecnologia. Isto é, o contrato de trabalho, de qualquer natureza, é um negócio jurídico entre duas partes e o estudo e solução sobre contradições e divergência de interesses não pode ser logrado se os projetos e estudos se centram unicamente em uma das partes deste contato, ignorando as peculiaridades de cada situação e característica da outra parte do vínculo que repousa aquele negócio.

3. Formas atuais de organizações empresariais

A vulnerabilidade do trabalhador não decorre da tecnologia e da ganância das empresas, mas é resultado de fatores vários e de

¹¹ Tese do Tema 725: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

distintas naturezas, como por exemplo, a ausência de políticas públicas de educação e formação do trabalhador; da omissão das representações sindicais em preocupar-se com formação, atualização e inclusão dos trabalhadores frente a crescente onda de reestruturação empresarial, bem como de negociar efetivamente no interesse dos trabalhadores e situações jurídicas não regulamentadas no contrato de adesão regulado na CLT; e, por fim, políticas desenvolvidas pelo Estado para os processos de transição econômica e do mercado laboral.

Em nenhum momento da história a tecnologia foi estranha ao direito do trabalho. Na 1ª revolução industrial o direito do trabalho acompanhou as formas de organização empresarial e foram estabelecidas regras adequadas a estrutura vertical empresarial e a relação linear entre trabalhador e empregador. Assim nasceu a CLT, embora com alguns anos de atraso, mas adequada para o Brasil da década de 40, em uma economia impactada pelo clima favorável do crescimento econômico resultante do pós-guerra e por importantes medidas que Getúlio Vargas adotava nas áreas de transportes e energia, bem como com a abertura de portos e usinas hidrelétricas, aspirações para abertura de um mundo “moderno”¹².

¹² “Em novembro de 1937, o presidente Getúlio Vargas dissolve o Congresso e as Assembleias Legislativas Estaduais, ordena o fechamento dos partidos, passa a perseguir seus opositores e outorga uma nova Constituição, instituindo o Estado Novo. Dois anos depois, cria o Departamento de Imprensa e Propaganda, órgão responsável pela censura aos meios de comunicação e pela propaganda oficial. A despeito desse regime ditatorial, vigente até 1945, Vargas é um estadista hábil e carismático que governa com o apoio de amplos setores da sociedade, inclusive dos militares e em especial da classe trabalhadora, cujos sindicatos mantêm atrelados ao Estado. Entretanto, ante a onda de redemocratização que varre o mundo ao final da Segunda Guerra Mundial, o Estado Novo torna-se politicamente insustentável e Vargas é deposto pelos chefes das Forças Armadas em 29 de outubro de 1945. Então, José Linhares, presidente do Supremo Tribunal Federal, assume o

Todavia, na década de 60/70 verifica-se uma profunda mudança nas relações econômicas globais que são impactadas pela expansão tecnológica adquirida especialmente por ocasião de alguns fatos históricos importantes como a Segunda Guerra, a Guerra Fria e a crise do petróleo, fatores estes que vão refletir de modo crucial na tomada de decisão das empresas e nas suas organizações horizontal, bem como na formação em grande escala de grupos empresariais diversificados.

É certo que entre novembro de 1966 a fevereiro de 1974 o Brasil atingiu recordes históricos especialmente pela notável confiança no setor industrial. A partir deste momento, a economia brasileira ainda apresentou um índice elevado, o que se deu

“até o início dos anos 1980 quando a indústria iniciaria uma fase bem menos favorável. O bom resultado pode ser atribuído aos planos promovidos pelo governo em prol da industrialização, tais com o PED e o I PND, associados à política monetária expansionista, fortes investimentos públicos com recursos internos e externos e crescimento da produção. Somam-se a estes fatores a política de contenção de salários, tendência que seria pouco

governo interinamente. O declínio da ditadura do Estado Novo, porém, é anterior à queda de Vargas. Desde o início de 1945, cedendo à pressão da sociedade civil organizada, o governo vinha liberalizando o regime. A legislação trabalhista é ampliada e sistematizada, com a instituição do salário-mínimo e do imposto sindical (1940), da Justiça do Trabalho (1941) e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (1943), que reúne todas as resoluções tomadas desde 1930 na área trabalhista. A educação profissional e as necessidades sociais dos trabalhadores são contempladas com a criação do sistema S: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Serviço Social da Indústria (Sesi) e Serviço Social do Comércio (Sesc)” (CÂMARA DOS DEPUTADOS: registro das sessões- década de 40, disponível em <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/visitantes/panorama-das-decadas/decada-de-40>, acesso em 23/4/2024).

sustentável em um ambiente democrático. A situação começou a mudar em 1978, após a segunda crise do petróleo. Com a pressão de preços da *commodity* se espalhando para outros preços nas economias desenvolvidas, as taxas de juros internacionais começaram a se elevar, numa espiral que culminou em forte aceleração da inflação brasileira e um início de dificuldades no pagamento das dívidas contraídas nos anos anteriores, boa parte delas a juros flutuantes. A década de 1980 seria ruim para a economia brasileira, com muitas idas e vindas, além dos malfadados planos econômicos que buscavam conter, sem sucesso, a escalada inflacionária (...) A confiança industrial só retornaria a níveis mais altos de forma consistente na década de 2000, entre 2004 e 2013, sendo o ponto mais alto alcançado em fevereiro de 2010”¹³

Não obstante, se vê avanços no setor econômico e na estruturação empresarial. As reformas necessárias na estruturação do contrato de trabalho, suas cláusulas e a formação de trabalhadores foram temas que não se desenvolveram e, sob as conturbações de um regime ditatorial e na transição dele, o que se alcançou foi inserir na Carta Constitucional um rol de direitos trabalhista que, em razão da geografia que optou o legislador, permite que qualquer matéria contratual, como por exemplo, hora extra e relação de trabalho, possa chegar às instâncias superiores isto é, ao STF, como vem ocorrendo com as divergências que se assistem por exemplo, em torno do chamado Tema nº 725. O sistema Constitucional não somente viabiliza a

¹³ PERIGAO, Claudia & CAMPELO JUNIOR, Aloisio, Um novo olhar sobre a economia brasileira nos anos 60 e 70 (28/10/2021) disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/um-novo-olhar-sobre-economia-brasileira-nos-anos-60-e-70>, acesso em 22/4/2024.

apreciação de temas trabalhistas pelo STF como confere a este Tribunal a competência para conhecer de temas tipicamente contratuais, como por exemplo, horas extras noturnas ou mesmo a extensão do conteúdo das negociações coletivas que foi fixada no Tema 1046¹⁴.

Todavia, vieram nos anos 90, 2000, as várias integrações internacionais, abertura econômica definitiva, desenvolvimento tecnológico avançado e movimentação massiva de trabalhadores dentro e fora do país. Sem embargo, ainda assim, o direito do trabalho não foi capaz de acompanhar as movimentações e mudanças que ocorriam no mercado de trabalho, insistindo-se pela formação de uma jurisprudência, muitas vezes ativista e inflexível, cujo combate acabou por ser o pano de fundo da reforma trabalhista de 2017 que, mais além da intenção de atualizar as relações de trabalho e aumentar a empregabilidade, visou impedir a formação de regras com conteúdo de lei pelo TST. Isso não contribuiu, necessariamente, para a atualização do direito do trabalho, mas sim viabilizou o aumento das divergências e posições extremas sobre temas fundamentais inerentes a relação de trabalho que pouco vem aportando resultados para a efetiva tutela das *novas* e *antigas* relações entre trabalhador e empregador.

Assim, ante a inércia do TST em discutir o tema sobre a descentralização produtiva com atualidade e considerando aspectos

¹⁴ Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Tese: São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

fundamentais do instituto para o crescimento econômico e a efetiva tutela do trabalhador na relação da cadeia de produção e, diante da insistente e inflexível Súmula 331¹⁵, o STF, em 2019¹⁶, é que o Tema nº 725 nasceu.

A situação acabou por provocar o debate sobre novas *ou distintas formas de relações de trabalho* e *necessidade de atualização do direito do trabalho* e das *novas formas de organização empresarial*. Assim que, o STF posicionou-se quanto a questão das formas atípicas de contratação trabalhista, tema este que a Justiça laboral, ainda hoje, insiste em ignorar, assistindo-se a um verdadeiro embate entre as posições das Cortes Superiores, fato este que tem levado o STF e o STJ a entenderem que a melhor solução será a de manter a análise

¹⁵ Súmula 331: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)

¹⁶ STF, ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 324 DISTRICTO FEDERAL, disponível em Supremo Tribunal Federal (stf.jus.br), acesso em 25/4/2024.

do contrato de trabalho no seu sentido amplo e desde que não se verifique a expressa anotação de vínculo subordinado à justiça civil e não trabalhista¹⁷.

Instaurou-se a grande polêmica nacional sobre o fim do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho suscitando vários debates até que o decano Ministro Gilmar Mendes do STF questiona o tamanho da Justiça do Trabalho brasileira¹⁸, enquanto o Presidente de República afirma que “os trabalhadores brasileiros não querem mais ficar presos à CLT”¹⁹.

A reflexão que vem à mente é de saber se seria possível afirmar que o STF e o presidente da república estariam violando o art. 26 da CIDH e, assim, incentivando a precarização da relação do trabalho.

Não seria razoável em uma sociedade democrática e que tem implementado medidas para o desenvolvimento progressivo, que tal afirmação pudesse proceder, pois, desde logo, isso seria admitir que o Brasil estaria violando direitos fundamentais e os compromissos internos e internacionais assumidos pelo Estado em todos os níveis de Poder. Além disso, admitir isso seria admitir que tudo isso estaria ocorrendo sob os olhos de um Poder Legislativo inerte.

¹⁷ O STF, até a data de fechamento deste artigo, ainda não se manifestou sobre a questão da competência. Mas o Superior Tribunal de Justiça que tem a competência constitucional para decidir o conflito de competência entre a Justiça Trabalhista e Comum, decidiu que a competência para decidir a validade ou não dos negócios jurídicos contratuais em que há prestação de serviços, é da Justiça Comum (STJ, Assunto: CONFLITO DE COMPETÊNCIA n. 202726/SP (2024/0026816-6) em 15/2/2024; e Assunto: CONFLITO DE COMPETÊNCIA n. 203057/SP (2024/0050388-0) em 04/04/2024).

¹⁸ CONJUR: “É preciso Repensar o Tamanho da Justiça do Trabalho, afirma Gilmar” (1/4/2024) disponível em “É preciso repensar o tamanho da Justiça do Trabalho no Brasil, afirma Gilmar Mendes” (conjur.com.br), acesso em 2/4/2024.

¹⁹ CNN Brasil: “Trabalhadores não querem mais CLT, diz Lula” (7/3/2024), disponível em “Trabalhadores não querem mais CLT”, diz Lula | CNN Brasil, acesso em 8/3/2024.

Efetivamente, as ações e políticas de governo, tem sido estabelecidas de maneira a cumprir a Agenda 2030, entre tantos outros que o País tenta executar para alcançar o desenvolvimento humano e econômico.

4. Reorganização empresarial e desorganização do direito do trabalho

Não se pode ignorar que o Brasil ocupa a 9ª colocação na economia mundial²⁰ e parece necessário que se volte os olhos a necessária harmonia entre o social e econômico, considerando as orientações da indústria 5.0²¹ e a declaração de centenário da OIT²² que considera o ser humano no centro de todas as coisas, a proteção ambiental como elemento necessário para a conservação da vida e a tecnologia a serviço do bem-estar e da dignidade. É necessário refletir sobre o tema da proteção jurídica do trabalhador e das relações do trabalho dentro do marco jurídico da reorganização empresarial ocorrida nos

²⁰ Agência GOV: Brasil sobe em ranking e se torna a 9ª maior economia do mundo, diz o FMI (19/12/2023), disponível em “Brasil sobe em ranking e se torna a 9ª maior economia do mundo, segundo FMI – Agência Gov” (ebc.com.br), acesso em 1/4/2024.

²¹ “The Industry 5.0 Award provides a vision of the future of European industry, which aims to achieve societal goals beyond jobs and growth. Industry would become a resilient provider of prosperity, by making production more sustainable and placing the wellbeing of the worker at the centre of the production process” (tradução livre: O Prémio Indústria 5.0 fornece uma visão do futuro da indústria europeia, que visa alcançar objetivos societários para além do emprego e do crescimento. A indústria tornar-se-ia um fornecedor resiliente de prosperidade, tornando a produção mais sustentável e colocando o bem-estar do trabalhador no centro do processo de produção) in Comissão Europeia: What is Industry 5,0? Disponível em Industry 5.0 - European Commission (europa.eu), acesso em 28/4/2024)

²² OIT: Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, disponível em wcms_749807.pdf, acesso em 24/4/2024.

últimos anos para que se possa alcançar o perfeito equilíbrio e o alcance do trabalho decente que

“el seno de la OIT se le han atribuido los siguientes caracteres:

- trabajo productivo y seguro
- con respeto a los derechos laborales
- con ingresos adecuados
- con protección social
- con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación”²³

Mais que isso, seria compreender que o modelo contratual que se encontra na base do direito do trabalho nacional e que se implementou no século passado, não se pode ajustar as novas modalidades de negócios, embora o núcleo duro da proteção social não se alterou, apesar das evoluções tecnológicas e industriais, as aspirações dos trabalhadores são as mesmas, isto é, a busca pelo trabalho e pela vida digna que lhes permita conciliar a vida laboral com a vida privada e que a produtividade desenvolvida ao longo da vida seja recompensada pelo descanso para o qual contribuirá durante toda a sua vida e que isso não lhe seja sonogado.

Tudo isso deve somar-se a nova característica de trabalhadores que está atualmente no mercado de trabalho e aquela geração que ocupará os espaços do mercado nos próximos anos, cujas aspirações de vida e expectativas de trabalho são absolutamente distintas das

²³ RASO, Juan, Trabajo Decente y Derechos Humanos Laborales (nov/dez. 2022) Revista de direito do trabalho e seguridade social: vol. 48, n. 226.

gerações anteriores²⁴. É certo que o núcleo duro (ou núcleo essencial, expressão utilizada pelo STF)²⁵ dos direitos conquistados não se pode perder, mas os instrumentos de proteção devem ser entendidos dentro da nova ordem social e econômica, bem como a acomodação deles deve ser entendida dentro do atual contexto social e econômico, com respeito às expectativas dos trabalhadores. O sistema de proteção deve ser entendido e aplicado às *novas relações trabalhistas* e coordenado com as novas tecnologias, preservando a organização empresarial e os limites dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Lembro, ainda, que Fernando Valdés, cunhou estes movimentos de mudança e fratura do direito como a *desorganização do direito*

²⁴ ACTIVO: La generación que no se casa con el trabajo: "Estar siempre en la misma empresa es perder el tiempo" (14/4/2024) disponível em TRABAJO JOVENES | La generación que no se casa con el trabajo: "Estar siempre en la misma empresa es perder el tiempo" | El Periódico de España (epe.es), acesso em 15/4/2024.

²⁵ O STF tem atentado em vários julgados para o respeito ao núcleo essencial dos direitos sociais. Veja por exemplo: "CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA. EC 86/2015. PISO PROGRESSIVO PARA O INVESTIMENTO EM AÇÕES E SERVIÇOS PÚBLICOS DE SAÚDE. PARTICIPAÇÃO NO RESULTADO OU COMPENSAÇÃO FINANCEIRA PELA EXPLORAÇÃO DE PETRÓLEO E GÁS NATURAL. DIREITO SOCIAL À SAÚDE E VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. A Constituição atribuiu ao legislador ordinário a competência para definir critérios para a alocação de recursos orçamentários em ações e serviços de saúde, com cominações específicas, no §§ 2º e 3º do art. 198 para a satisfação da exigência constitucional então estabelecida, matéria que, não se qualificando como cláusula pétrea, pode ser objeto de alteração pelo legislador constituinte reformador. 2. O próprio texto constitucional admite flexibilidade na fixação dos parâmetros referidos no art. 198, § 2º, CF, mediante: (a) a diferenciação de índices conforme o nível federativo; (b) a atribuição de competência à União para edição de lei complementar estipulando os patamares mínimos referidos pelo art. 198, § 2º, entre outras matérias; e (c) a obrigatoriedade de reavaliação dessa disciplina normativa a cada 5 (cinco) anos. 3. A Emenda Constitucional 86/2015, ao inovar na disciplina constitucional referente ao investimento público em ações e serviços de saúde, não vulnerou o núcleo essencial das garantias sociais previstas na Constituição em prol das políticas públicas de saúde. 4. Ação Direta julgada improcedente." (ADI 5595, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 18-10-2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 23-03-2023 PUBLIC 24-03-2023).

do trabalho e chamou a atenção sobre os movimentos da década de 70, certamente um dos mais impactantes e importantes capazes de provocar o debate europeu sobre as novas formas de emprego, tema este que se assiste no Brasil neste momento, ainda que a realidade já batesse à nossa porta e insistíamos em ignorá-la. Observou o Professor e Magistrado da Sala Social do Tribunal Constitucional Espanhol que,

“unas formas de trabajo respecto de las cuales el contrato de trabajo estable y la jornada completa «deja de ser la estrella polar del Derecho del Trabajo (...) las fórmulas de ocupación estaban produciendo el doble fenómeno de «la destipificación del contrato de trabajo y de sus rasgos predominantes y hegemónicos y de descomposición de los generales, inderogables y uniformes valores normativos de tutela del orden laboral», señalando cómo las tradicionales desviaciones del contrato-tipo, «que antes no pasaban de ser figuras extravagantes en el orden político y común laboral industrial», se multiplicaban y diversificaban, adquiriendo una nueva pujanza. El pluralismo tipológico (...) «no es ya más un episodio coyuntural, sino una nueva realidad estructural que se extiende imparablemente a costa del decrecimiento del trabajo estable y protegido, mermado también por el nuevo aliento tomado por el trabajo autónomo y cooperativo»²⁶.

Toda a tecnologia adquirida e desenvolvida nos mais de 250 anos de história, contribuíram para uma realidade incontestável, isto é, estamos entrelaçados por atividades econômicas de natureza global que se rege por uma cultura e sociedade em rede que poderia ser

²⁶ VALDÉS DAL-RE, Fernando, *Descentralización Productiva y Desorganización del Derecho del Trabajo* (2001), *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, nº 2, págs. 41-64.

representada por uma enorme teia de aranha, dirigida por “*un sistema de midia onipresente, único y altamente diversificado*”²⁷.

Não há outra solução que não a de valorar em que medida estas restaurações empresariais e as mudanças produzidas ao largo dos anos e depois das muitas revoluções industriais e tecnológicas, incidiram na suposta solidez do contrato de trabalho típico, inerentes as empresas verticais em que o empregador controlava todo o ciclo de produção, distribuição e venda de produtos e serviços, bem como era o organizador e detentor do tempo de trabalho.

A nota típica deste tipo contratual é a bilateralidade. As posições jurídicas do trabalhador e empregador, deveres, direitos e responsabilidade são absolutamente bem definidas. Em situação oposta, as empresas atuais são cada vez mais heterogêneas, complexas e entrelaçadas em teias de aranha que dificultam os relacionamentos. O impacto que estas empresas têm no mercado interno e internacional depende do seu tamanho e complexidade. Muitas relações empresariais ocorrem entre empresas que possuem relações complexas e que se formam em organizações verticais ou horizontais que podem se dar de maneira “*progresiva* (materia prima - producto intermedio - producto final) y *regresiva* (producto final - distribución)”²⁸.

São relações empresariais que são impulsionadas por movimentos econômicos e suas respectivas políticas de ganhos e concorrência se faz a nível global. Ainda assim, é possível constatar que a

“interdependencia de los mercados y la continua transferencia de

²⁷ *Ibidem*, p. 49 (texto original).

²⁸ Instituto Nacional de Estadística: Delineación de empresas complejas en el INE, departamento de metodología de producción estadística, disponível em https://www.ine.es/metodologia/t37/t3730200_profiling.pdf, acesso em 15/9/2023.

tecnología justifican el impulso de procedimientos más estandarizados para toda la comunidad estadística internacional. Los grandes actores económicos operan normalmente bajo estructuras jerárquicas, conformadas por grandes cantidades de unidades legales localizadas en diferentes países. Estos organigramas adoptados por los grupos empresariales difieren sustancialmente de sus estructuras operativas. La brecha creciente entre ambos conceptos organizativos hace muy complicado identificar verazmente las actividades económicas realizadas por estas grandes corporaciones y la producción realmente vendida al mercado”²⁹.

A descentralização das atividades produtivas e de serviços provocam a *disrupción* do modelo típico de empregador, isto é, o sujeito do contrato de trabalho tradicional deixou de exercer e gerir de forma direta os poderes a que se sujeita o trabalhador; some-se a isso que ele já não mais organiza e dirige por si só, a relação trabalhista. Se no modelo das contratações temporárias e terceirizadas o sentido de atividade própria e administração direta do trabalho executado pelo trabalhador se evapora, no contexto do mundo das empresas tecnológicas a situação é ainda mais complexa e nossas normas jurídicas não são suficientes e nem capazes de conferir a proteção social e trabalhista que o trabalhador necessita. No sistema deste século,

“la figura del empresario tiende a difuminarse o, al menos, a perder la transparencia que el principio de seguridad jurídica pide; a disolverse en una red de telaraña cuyo efecto social más inmediato no está siendo otro que el de acrecer la posición de fuerza de las

²⁹ *Ibidem.*

empresas ubicadas en el epicentro de la red sobre el mercado de trabajo globalizado”³⁰.

Cresce a expectativa pela concretização de um modelo de organização fundado no conhecimento e na responsabilidade como uma crescente divisão de trabalho e coordenação hierárquica baseada num entrelaçamento de relações diversas que substituem aquelas existentes no modelo taylorista-fordista. Tais relações se assemelham e chegam a confundir-se com as organizações sem hierarquia, com base em estruturas compostas por pessoas que “cooperam com uma ampla margem de autonomia em vista dos objetivos”³¹. Como lembra Giuseppe Ludovico,

“Embora não haja razão para duvidar de que esse seja o efeito mais perturbador da quarta revolução industrial no campo do trabalho subordinado, é preciso, no entanto, fugir da tentação de cair no que foi chamado de “sinédoque trabalhista”³², ou seja, o hábito de confundir todos os vínculos realizados com ferramentas tecnológicas com os vínculos caracterizados pelo paradigma colaborativo (...) Isso se deve ao fato de que (...) o principal efeito da revolução digital não é a emancipação generalizada das restrições da subordinação, mas a crescente polarização entre as pessoas com altas habilidades, que desfrutam de maior autonomia, e aquelas que veem as conotações tradicionais de subordinação se tornarem mais pronunciadas”.

³⁰ *Ibidem*

³¹ LUDOVICO, Giuseppe, A Subordinação Plural na Época Digital - Modelo Italiano (2024) Ed. RT: São Paulo, coleção *Minibooks*, coord. Thereza C Nahas.

³² Para essa expressão, veja M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, em *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1998, p. 516.

A sociedade atual é caracterizada como sociedade da informação, embora a transparência destas informações nem sempre viabilizam o conhecimento efetivo das relações jurídicas que se formam. Muitos dos negócios são firmados pela aparência que eles parecem ter e não por aquilo que efetivamente representam, isto é, a esfera de conhecimento pode ser ampla, ao mesmo tempo que o alcance efetivo daquilo que parece ser e das intenções que aparentam ser, são superficiais. Tal cenário que não representa necessariamente situações fraudulentas, mas sim faz parte da natureza dos novos negócios, ao somente quando se considera a parte contratante, mas também, a contratada. O universo dos negócios tecnológicos e sem fronteiras, muitas vezes se assemelha a um cenário de ilusão de ótica para todos que deles participam.

Por outro lado, há que considerar que estas relações são absolutamente importantes e necessária para o desenvolvimento interno do País, bem como para suas relações no âmbito internacional, fatores estes que, somado a outros não menos importantes, vão ser fonte de riqueza e desenvolvimento social e econômico para os Estados.

5. Empresas complexas

As organizações empresariais complexas não guardam nenhuma característica de pessoalidade e vão muito além das formações tradicionais de grupo empresariais verticais e horizontais. É certo que no modelo tradicional, ainda que se diga que o empregador é impessoal, há sempre uma identidade entre a pessoa jurídica que contrata

e seus sócios administradores, tanto que, tradicionalmente os trabalhadores se referem a eles como “patrão” ou o “dono da empresa”.

No modelo gerido pela tecnologia, os empregadores complexos sujeitam-se a inteligência artificial, algoritmos e todo tipo de ferramenta tecnológica. É uma realidade que nada se aproxima do modelo desenhado pela CLT que no art. 2º define a figura do empregador. O modelo mais próximo que poderia admitir uma interpretação sistemática, mas que conflitaria, assim mesmo, com os termos da Lei 6019/74 reformada, seria a do grupo de empresa cujo conceito trazido pela reforma trabalhista se socorreu do direito empresarial para caracterização desta figura, justamente para permitir o estabelecimento de responsabilidades solidárias. Há uma profunda mudança no tipo empresarial atual, formando-se vínculos jurídicos empresariais externos, inseguros e incertos que leva a completa ignorância sobre aquele que é o gestor do negócio, especialmente por aquele que é contratado para a prestação dos serviços ou pela execução da produção³³.

Abre-se um grande leque de diversidade na organização empresarial e a complexidade das relações jurídica, comerciais e financeiras, viabiliza a convivência de modelos de relações de trabalho que

³³ Como ensina W. Sanguinetti, “detrás de esta opción se encuentran seguramente algunas de las consideraciones que sirven para fundamentar la inclinación por la formación de redes empresariales en el ámbito interno. Entre ellas, la conveniencia de aprovechar el grado de especialización de algunos colaboradores y la mayor flexibilidad y capacidad adaptativa de las empresas medianas y pequeñas. Esa clase de factores no permiten, empero, dar una explicación convincente de por qué la fragmentación de los procesos productivos se realiza en estos casos traspasando las fronteras nacionales y sin atender a los mayores riesgos que ello puede suponer desde la perspectiva de su control” (SANGUINETI RAYOMON, Wilfredo (2022), Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo, Madrid, Aranzadi, p.22).

permeiam entre o contrato tradicional, em que se situam os trabalhadores com menos grau de conhecimento e formação; até alcançar os mais desconhecidos tipos negociais sobre os quais se formam relações de trabalho atípicas (trabalhadores com maior conhecimento e formação). Estas contratações, apresentam-se, em geral, de forma virtual e num emaranhado de negócios jurídicos e fáticos difusos e impessoais. É possível identificar, assim dois tipos contratuais *guarda-chuvas* diversos que vão variar dependendo do maior ou menor grau de conhecimento e formação do trabalhador: (i) os tipos tradicionais em que o negócio jurídico se assenta nas relações diretas entre trabalhador e empregador, vinculados por uma relação linear; (ii) os novos modelos de relações complexas e difusas em que muitas vezes o destinatário da prestação de serviços ou elaboração do produto está fragmentado e linhas de produção virtuais e globais de trabalhos. serviços em que o trabalhador ignora, muitas vezes, quem é a pessoa que contrata o serviço ou produto executado.

No primeiro modelo os espaços físicos comuns são cada vez mais estreitos. No Brasil, em fevereiro de 2023, 85% dos postos de trabalho subordinado e formais foram criados por micro e pequenas empresas e não pelas grandes³⁴. Nesta porcentagem estão os microempreendedores individuais (daqui por diante, por sua sigla MEI) que já somam 74,2mil, numa porcentagem de 73% maior que em 2019. Um dado interessante é que 5,7% do total de trabalhadores que tomam a forma

³⁴ ASN Nacional: Micro e pequenas empresas criaram 85% das vagas de trabalho geradas em fevereiro (14/4/2023), disponível em <https://agenciasebrae.com.br/dados/micro-e-pequenas-empresas-criaram-85-das-vagas-de-trabalho-geradas-em-fevereiro/>, acesso em 14/09/2023.

de MEI (*peças jurídicas*) são imigrantes³⁵, tema este que mereceria um estudo a parte. No outro extremo encontram-se as empresas médias e grandes com suas organizações complexas e construções tecnológicas, forma que tem crescido absurdamente na figura das *startups* que de acordo com a Associação Brasileira de Startups,

“somente entre 2016 e 2019, houve um crescimento de 207% no número de novas empresas de tecnologia, saltando de 4.151 para 12.727. Quando se fala em unicórnios - startups avaliadas em mais de US\$ 1 bilhão - os números igualmente surpreendem. O report Retrospectiva 2021 do Distrito mostra que em apenas quatro anos, já são 20 os unicórnios brasileiros, sendo que 10 deles alcançaram esse status em 2021.

O mesmo relatório apresenta um aumento de mais de 200% em relação a 2020 no volume de investimentos em startups no país, totalizando US\$ 9,4 bilhões até novembro. Essa realidade de crescimento, aliada a tantas oportunidades de novos negócios inovadores, atrai cada vez mais o interesse de investidores no capital de risco”³⁶.

As organizações verticais complexas e as horizontais se dispersam e se apresentam com tantos tentáculos que não se pode identificar com segurança a origem dos mandos ou o destino da própria organização empresarial, servindo as startups de elos da grande cadeia que se utiliza da mais ampla gama de contratações de serviços e produtos

³⁵ Fenacon: Número de empreendedores estrangeiros no Brasil cresce 73% (21/6/2023), disponível em <https://fenacon.org.br/noticias/numero-de-empreendedores-estrangeiros-no-brasil-cresce-73/>, acesso em 14/9/2023.

³⁶ STARTUPI.COM: Reports mostram o cenário dos investimentos no Brasil em 2021 (11/7/2022), notícias disponível em Reports mostram o cenário dos investimentos em startups no Brasil em 2021 | Startupi, acesso em 17/4/2024.

completamente descentralizados e difusos. Até mesmo os trabalhadores que muitas vezes estão sob uma mesma organização o num mesmo espaço físico já não tem qualquer interesse comum no sentido conceitual que se valeu o direito do trabalho para concepção das normas comuns as diversas categorias de trabalhadores. Até porque, seus interesses muitas vezes são colidentes.

É possível assim, concluir que a universalização da informática e da comunicação afetou de forma irreversível o mundo do trabalho não somente no seu aspecto econômico, mas também, social. As transformações das empresas impactam e mudam o eixo das organizações empresariais, verificando-se cada vez mais uma interdependência econômica e negocial que vai além das fronteiras internas de um único país ou organização de países, e a resposta que se chega é «la necesidad de afrontar un entorno operativo en evolución constante»³⁷. Além disso, o maior conhecimento do trabalhador e sua capacidade de dominar a tecnologia faz com que desapareça a tradicional sujeição aos poderes do empregador.

É preciso compreender a mecânica destas organizações e como, inquestionavelmente, impactam especialmente na economia nacional, uma vez que nos elos da cadeia de produção se vê um número infindável de microempreendedores individuais, empresas pequenas e, até mesmo, trabalhadores autônomos semi-dependentes que não só contribuem para esta formação, mas passam a ser a engrenagem principal para o desenvolvimento econômico e social do País.

³⁷ VALDÉS DAL-REÍ, Fernando, *opus cit.*, p. 59.

6. Conclusão

Importa, lembrar que o fato de se pleitear o respeito pelo exercício da liberdade econômica e sua importância para o desenvolvimento social, importa no cumprimento do estabelecido na Declaração da ONU sobre os princípios regentes dos direitos humanos e as empresas multinacionais³⁸; as orientações da OIT sobre cadeias globais³⁹ e a declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho⁴⁰; e, por fim, no nas recomendações da OECD fixadas no programa da diligência devida⁴¹ que estabelece a conduta responsável para as empresas e os governos. Em todos estes documentos há o estabelecimento de linhas diretivas sobre os principais âmbitos da ética das empresas, bem como a divulgação de informação dos direitos humanos, emprego e relações de trabalho e de consumo nos âmbitos da tecnologia, meio ambiente e luta contra a corrupção. Tudo para viabilizar a perfeita coordenação entre o social e o econômico, de modo que o desenvolvimento econômico e tecnológico sirva para viabilizar a vida digna e a preservação ambiental.

³⁸ ONU: Declaração da ONU sobre os princípios regentes dos direitos humanos e as empresas multinacionais (2011), disponível em [Princípios da ONU para empresas e direitos humanos atingem o marco histórico de dez anos | As Nações Unidas no Brasil](#), acesso em 24/4/2024.

³⁹ OIT: El Trabajo Decente em las Cadenas Globales de Suministro, disponível em [El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, CIT 105a reunión, 2016 \(pdf 1.72 MB\)](#), acesso em 23/4/2024.

⁴⁰ OIT: Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, disponível em [Microsoft Word - TEXTO DA DECLARACAO EM PORTUGUES.doc \(ilo.org\)](#), acesso em 28/4/2024.

⁴¹ OECD: Responsible Business Conduct (2023) disponível em [Due Diligence - Organization for Economic Co-operation and Development \(oecd.org\)](#), acesso em 27/4/2024.

Dentro deste contexto é que se poderia plantear quatro considerações sobre o sistema nacional, todas necessárias e que visam contribuir para acabar com posições extremadas e equivocadas sobre a reordenação do direito do trabalho. É fundamental que se tenha em mente que, como todo negócio jurídico, o contrato de trabalho, em todas as suas formas, envolve interesses, direitos, deveres e ônus daquele que oferece a força de trabalho e daquele que utiliza desta força de trabalho, seja de modo direto ou por via reflexa de outras relações existentes para a sustentabilidade e resiliência da trabalhador e das empresas em todos os seus níveis e condições:

1. Não se pode entender a proteção do trabalhador desvinculando a situação jurídica e fática das questões econômicas, que são necessárias para o desenvolvimento sustentável do País. O Brasil tem gargalos econômicos que impedem o seu crescimento entre eles, me refiro ao déficit público e a corrupção elevada; a deficiência da habilidade da força de trabalho; desemprego; problemas no sistema previdenciário e burocracia elevada⁴². Em uma apertada síntese não é leviano afirmar que o Brasil não aproveita a tecnologia para promover o bem-estar da população e a sua melhor formação. A impotência de organizar as estruturas acaba por refletir na inercia de políticas públicas para melhoria da formação e inserção no mercado de trabalho digno. O índice de capital humano, indica que apenas 55% das crianças que nascem no Brasil atualmente serão produtivas ou terão oportunidades de

⁴² Portal da Indústria: entenda a economia do Brasil, seu contexto, atualidades e perspectivas (2023), disponível em Economia do Brasil: situação atual, contexto e perspectiva - Portal da Indústria (portaldaindustria.com.br), acesso em 23/4/2024.

competir no mercado de trabalho se conseguirem completar a educação e lograrem ter saúde, média esta que está abaixo de outros Países da América Latina e Caribe cujo índice foi fixado em 56%⁴³. Isso pode justificar a resistência em se atualizar a lei trabalhista uma vez que talvez o País não esteja preparado para a necessária linha de transição entre o modelo tradicional e o novo modelo. Também justifica a obstinação pelas regras celetistas e a impossibilidade de sua substituição. As propostas apresentadas representam sempre gotas homeopáticas que servem a causar polêmicas e controvérsias que alimentam a litigiosidade.

2. Quando a norma interna é suficiente, a busca por aplicação direta de parâmetros internacionais se torna menos intensa, de modo que o paradigma da supranacionalidade apresenta-se como fonte de interpretação. Todavia, os conflitos entre leis e regulamentos nacionais, tem viabilizado a busca por soluções absolutamente distintas importadas de países e sistemas absolutamente incompatíveis com o nacional, isto é, aplicar a casos locais, por exemplo, a jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu, pode representar uma solução perigosa, uma vez que desvinculada de qualquer semelhança com o caso interno.

3. É imprescindível que o Brasil estabeleça regras e programas de desenvolvimento sustentável, e adote regras de transição adequadas sem excluir nenhuma espécie de trabalhador. Como aponto o Banco Mundial, “o Brasil poderia capacitar toda a força de trabalho para contribuir e se beneficiar ainda mais, especialmente eliminando as barreiras sistêmicas que limitam a acumulação de capital e as oportunidades de emprego entre afro-

⁴³ WOLRD BANK: Human Capital Country Brief, disponível em Brasil (world-bank.org), acesso em 24/4/2024.

brasileiros, povos indígenas, mulheres e jovens”⁴⁴. Os parâmetros mínimos já estão fixados nos compromissos internacionais que o País assumiu com a OIT e a OEA quando aderiu a tais organizações com objetivo de promover a dignidade do povo brasileiro e contribuir para o crescimento da região em igualdade e respeito aos direitos mínimos.

4. Diálogo social, transparência e segurança jurídica são as peças-chaves para cumprir com o objetivo de se equilibrar interesses sociais e econômicos. A transição da economia verde e a resiliência são fatores indispensáveis para qualquer o desenvolvimento progressivo e sustentável.

Com todas as peculiaridades que o tema suscita, outra não pode ser a conclusão que não a de que o Brasil necessita de uma reforma trabalhista completa e inclusiva. Não é verdade que o STF vem destruindo direitos. Em várias decisões tomadas pela Corte Constitucional, se pode ver a aplicação da cláusula de não retrocesso, desenvolvimento progressivo e respeito ao núcleo duro (núcleo essencial) de direitos fundamentais. A interpretação das relações de trabalho deve ser considerada dentro do sistema nacional e supranacional com respeito aos direitos e liberdades fundamentais tal como trazidas no art. 26 da CIDH.

⁴⁴ BANCO MUNDIAL: O Banco Mundial no Brasil (5/4/2024) disponível em Brasil: aspectos gerais (worldbank.org), acesso em 28/4/2024.

7. Bibliografía citada:

ACTIVO: La generación que no se casa con el trabajo: "Estar siempre en la misma empresa es perder el tiempo" (14/4/2024) disponível em TRABAJO JOVENES | La generación que no se casa con el trabajo: "Estar siempre en la misma empresa es perder el tiempo" | El Periódico de España (epe.es), acesso em 15/4/2024.

Agência GOV: Brasil sobe em ranking e se torna a 9ª maior economia do mundo, diz o FMI (19/12/2023), disponível em Brasil sobe em ranking e se torna a 9ª maior economia do mundo, segundo FMI – Agência Gov (ebc.com.br), acesso em 1/4/2024.

ASN Nacional: Micro e pequenas empresas criaram 85% das vagas de trabalho geradas em fevereiro (14/4/2023), disponível em <https://agenciasebrae.com.br/dados/micro-e-pequenas-empresas-criaram-85-das-vagas-de-trabalho-geradas-em-fevereiro/>, acesso em 14/09/2023.

BANCO MUNDIAL: O Banco Mundial no Brasil (5/4/2024) disponível em Brasil: aspectos gerais (worldbank.org), acesso em 28/4/2024.

CONJUR: "É preciso Repensar o Tamanho da Justiça do Trabalho, afirma Gilmar" (1/4/2024) disponível em É preciso repensar o tamanho da Justiça do Trabalho no Brasil, afirma Gilmar Mendes (conjur.com.br), acesso em 2/4/2024.

CNN Brasil: “Trabalhadores não querem mais CLT, diz Lula” (7/3/2024), disponível em “Trabalhadores não querem mais CLT“, diz Lula | CNN Brasil, acesso em 8/3/2024.

Comissão Europeia: What is Industry 5,0? Disponível em Industry 5.0 - European Commission (europa.eu), acesso em 28/4/2024).

COURTIS, Cristian in *Protección Internacional de Derechos Humanos - Nuevos desafíos* (2005) Editorial Porrúa, México.

DIAS BARROS, Alan & LOPES DE OLIVEIRA, Gleydson Kleber, *Direitos Económicos, Sociais e Culturais: da Programaticidade a Juridicidade in O Desafio dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais* (2019), Fortaleza: FB Editora, p. 11.

Fenacon: Número de empreendedores estrangeiros no Brasil cresce 73% (21/6/2023), disponível em <https://fenacon.org.br/noticias/numero-de-empreendedores-estrangeiros-no-brasil-cresce-73/>, acesso em 14/9/2023.

Instituto Nacional de Estadística: Delineación de empresas complejas en el INE, departamento de metodología de producción estadística, disponível em https://www.ine.es/metodologia/t37/t3730200_profiling.pdf, acesso em 15/9/2023.

LUDOVICO, Giuseppe, *A Subordinação Plural na Época Digital - Moelo Italiano* (2024) Ed. RT: São Paulo, coleção Minibooks, coord. Thereza C Nahas.

M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, em *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 1998, p. 516.

MIGALHAS: Para ministra Peduzzi, STF tem sido sensível as novas formas de trabalho (29/11/2023), disponível em Para Peduzzi, STF tem sido sensível a novas formas de trabalho - Migalhas, acesso em 22/4/2024.

NAHAS, Thereza Christina, “Pós-Pandemia”: A Encruzilhada do Acesso à Justiça no Marco do PJE no Brasil, *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social: São Paulo*, vol. 233, jan/fev 2024.

....., *Reflexiones sobre los efectos del capital globalizado en las relaciones de trabajo. Especial referencia a la Unión Europea y al Mercosur* (2016), ed. Bomarzo, Albacete (Espanha).

OEA, quem somos, disponível em OEA: Quem Somos (oas.org), acesso em 14/4/2024.

OECD: Responsible Business Conduct (2023) disponível em Due Diligence - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org), acesso em 27/4/2024.

OIT: El Trabajo Decente em las Cadenas Globales de Suministro, disponível em El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, CIT 105a reunión, 2016 (pdf 1.72 MB), acesso em 23/4/2024.

ONU: História de las Naciones Unidas, disponível em Historia de las Naciones Unidas | Naciones Unidas, acesso em 16/4/2024.

..... Declaração da ONU sobre os princípios regentes dos direitos humanos e as empresas multinacionais (2011), disponível em Princípios da ONU para empresas e direitos humanos atingem o marco histórico de dez anos | As Nações Unidas no Brasil, acesso em 24/4/2024.

Portal da Indústria: entenda a economia do Brasil, seu contexto, atualidades e perspectivas (2023), disponível em Economia do Brasil: situação atual, contexto e perspectiva - Portal da Indústria (portaldaindustria.com.br), acesso em 23/4/2024.

RASO, Juan, Trabajo Decente y Derechos Humanos Laborales (nov/dez. 2022) Revista de direito do trabalho e seguridade social: vol. 48, n. 226.

SANGUINETI RAYOMON, Wilfredo (2022), Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo, Madrid, Aranzadi.

STARTUPI.COM: Reports mostram o cenário dos investimentos no Brasil em 2021 (11/7/2022), notícias disponível em Reports mostram o cenário dos investimentos em startups no Brasil em 2021 | Startupi, acesso em 17/4/2024.

STJ: Assunto: CONFLITO DE COMPETENCIA n. 202726/SP (2024/0026816-6) em 15/2/2024.

STJ: Assunto: CONFLITO DE COMPETENCIA n. 203057/SP (2024/0050388-0) em 04/04/2024.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, Descentralización Productiva y Desorganización del Derecho del Trabajo (2001), Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, nº 2, págs. 41-64.

YouTube: Carmen Salcedo habla sobre la Carta Social Europea, disponível em <https://youtu.be/vTpDbwF3Gpk?si=noL9B9lcd-an0o03>.

WORLD BANK: Human Capital Country Brief, disponível em Brasil (worldbank.org), acesso em 24/4/2024.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa