

A MUTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO DA NOVA ECONOMIA

THE CHANGE OF WORK RELATIONS IN THE SCENARIO OF THE NEW ECONOMY

Eduardo Batista Vargas*

RESUMO: O presente artigo trata das novas relações de trabalho no cenário da Nova Economia, tendo o propósito de analisar e discutir as questões, problemas e desafios que surgem a partir de uma moderna concepção de empresa, com enfoque na descentralização administrativa e operacional e destaque no fenômeno da terceirização, e como isso repercute nas novas relações de trabalho. Para obtenção dos dados, valeu-se de artigos nacionais e estrangeiros publicados sobre a matéria e, principalmente, de decisões proferidas pelos Tribunais, em especial do Supremo Tribunal Federal, tudo em cotejo com a legislação vigente. Apresenta-se um retrato resumido das atuais relações de trabalho, projetando-as para o futuro, em cenário de expectativas e possibilidades, para, ao final, ilustrar perspectivas que compatibilizem a modernização das empresas com a preservação digna do trabalho humano.

PALAVRAS-CHAVE: Economia e Direito do Trabalho. Novas empresas. Avanço tecnológico. Proteção ao trabalho humano.

ABSTRACT: This article deals with the new labor relations in the New Economy scenario, with the purpose of analyzing and discussing the issues, problems and challenges that arise from a modern conception of business, focusing on administrative and operational decentralization and highlighting the phenomenon of outsourcing, and how this affects the new labor relations. To obtain the data, the author made use of national and foreign articles published on the subject and, principally, of decisions handed down by the Courts, especially by the Federal Supreme Court, all in comparison with the legislation in force. A summarized portrait of current labor relations is presented, projecting them into the future, in a scenario of expectations and possibilities, to finally illustrate perspectives that make the modernization of companies compatible with the dignified preservation of human labor.

KEYWORDS: Economy and labor law. New companies. Technological advances. Protection of human labor.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 As novas empresas e a descentralização; 2.1 As novas empresas; 2.2 O fenômeno da descentralização produtiva e administrativa; 3 As novas relações de trabalho na atual era da economia; 3.1

* Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: eduardobatistavargas@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende abordar o tema das novas relações de trabalho com o surgimento de um novo modelo empresarial de atuação, sobretudo pelo olhar dos mecanismos de descentralização das atividades administrativas e operacionais das empresas.

No decorrer do texto, será feita, inicialmente, uma abordagem geral sobre como se caracterizam as novas empresas e quais são os formatos de descentralização, dando-se especial destaque ao fenômeno da terceirização, com um retrato histórico de seu surgimento no cenário brasileiro, bem como a sua positividade no direito e a evolução do entendimento jurisprudencial sobre a matéria. Em seguida, apresenta-se o quadro atual das relações de trabalho na atual Era da Economia, projetando-se expectativas e possibilidades, positivas e negativas, para o futuro do trabalho.

Para tanto, foi necessário um estudo da doutrina, em especial artigos da literatura nacional e estrangeira, bem como da legislação e da jurisprudência nacional sobre o tema.

Por fim, buscou-se estabelecer perspectivas para o futuro do trabalho, de modo a viabilizar a compatibilidade da manutenção do trabalho humano, em patamares razoáveis de proteção, com o avanço e a modernização das empresas.

2 AS NOVAS EMPRESAS E A DESCENTRALIZAÇÃO

A mudança na configuração das empresas, sobretudo nas relações trabalhistas com seus trabalhadores e prestadores de serviços, tem sido intensa ao passar dos anos, com especial destaque para a descentralização das atividades empresariais.

2.1 As novas empresas

A economia está em constante evolução, e as empresas costumam acompanhar essa mutação, até para se manterem duradouras e vigorosas no mercado, sempre buscando continuamente a implementação de modelos que as tornem mais produtivas e eficientes, seja do ponto de vista operacional e administrativo, como, principalmente, no aspecto financeiro.

Kapás (2004, p. 77) sustenta que as formas de reestruturação empresarial estão, na Nova Economia, baseadas em dois tipos de processos disruptivos, os quais podem ocorrer em paralelo, ou seja, um não prejudica o outro, mas que transformam significativamente a maneira e o modo de atuação das empresas.

No primeiro modelo, a metamorfose é na conformação organizacional das empresas, isto é, na forma como se estrutura internamente, como se fosse uma modificação em sua espinha dorsal da corporação, na concepção de Kapás. No segundo, as empresas estão modificando a abrangência de suas atuações, focando naquilo que se constituem seus objetivos principais e transferindo, principalmente mediante terceirização, muitas operações também consideradas fundamentais, mas não propriamente as principais. Essas novas relações buscam transações de longa duração e mais estáveis, com o objetivo de tornar o empreendimento mais alinhado com sua atividade medular e, portanto, dotado de maior eficiência empresarial, sob todos os ângulos. Esclarece Kapás (2004, p. 77-78), a respeito dessa nova tendência:

Por outro lado, as empresas estão mudando seu escopo de atividades, normalmente concentrando-se novamente em seus negócios principais e terceirizando muitos das atividades que antes consideravam centrais. Eles estão construindo relacionamentos de longo prazo no mercado e aproveitando as vantagens do networking. Programas de fornecedores, alianças estratégicas, redes, subcontratação, atividades conjuntas de pesquisa e desenvolvimento são exemplos de tais relacionamentos. Claramente, esses contratos de longo prazo entre empresas diferem significativamente dos relacionamentos no mercado à vista. Na literatura, essas formas organizacionais são comumente chamadas de híbridos (Williamson 1991, Ménard 2004) e sua proliferação como o “meio inchado” (HENNART 1993).

Claro que os modelos econômicos necessitam de constante adaptação ao momento presente. As frequentes crises econômicas, especialmente as de proporção mundial, sem excluir as localizadas, e a acirrada concorrência na economia globalizada forçam a necessidade de reorganização das empresas para se manterem em patamares razoáveis de competitividade. O enxugamento da produção e a filosofia de qualidade superior e fabricação no modelo *just-in-time* são o novo paradigma a ser seguido. Nesse sentido, é interessante a lição de Amato Neto:

A partir do pós-guerra e, em especial, dos anos 70, uma nova configuração se apresenta para a economia mundial e para os sistemas de produção industrial em particular. Esta nova configuração, que trouxe o Japão como uma nova potência industrial, implicou profundas mudanças nas tradicionais formas de organização industrial, em geral, e da produção, em particular. Tais mudanças podem ser compreendidas, principalmente, por meio de três elementos básicos, quais sejam: as novas formas de organização do trabalho, a revolução na base técnica, com o advento das novas tecnologias de base microeletrônica e, finalmente, porém não menos importante, o novo padrão de inter-relacionamento de firmas e/ou empresas (AMATO NETO, 1995, p. 34).

Enquanto o texto de Kapás, que inspira o presente artigo, se ocupa do primeiro modelo antes trazido, de mudança na estrutura organizacional das empresas, este estudo pretende se dedicar ao segundo modelo, de descentralização das atividades empresariais, representadas pela desintegração vertical, terceirização, subcontratação, focalização e parcerias, entre outras modalidades.

O impacto desse modelo empresarial e suas consequências nas atividades das empresas e, sobretudo, o surgimento de novas relações e sua repercussão na vida dos trabalhadores, constituem em questões fundamentais a serem estudadas, seja para viabilizar o crescimento econômico pela modernização dos meios de produção, como para compatibilizar a imprescindível proteção social que deve guarnecer os trabalhadores.

2.2 O FENÔMENO DA DESCENTRALIZAÇÃO PRODUTIVA E ADMINISTRATIVA

A intensificação da descentralização como fenômeno empresarial tem suas raízes na década de 1960, observado inicialmente na indústria automobilística, sobretudo no Japão. Ainda que as grandes empresas dessa área já tivessem como norte a subcontratação, em modelos que se convencionou chamar de fordismo e também taylorismo (sistemas diversos, mas com semelhanças), entre o final dos anos 1960 e começo dos 1970 iniciou-se um movimento de transformação no processo produtivo das indústrias automobilísticas japonesas, tendo sido escolhida a expressão “toyotismo” para marcar essa época.

Com efeito, enquanto as empresas tradicionais da época ainda mantinham um processo produtivo verticalizado, porém com contratações de fornecedores de peças e projetos, ou seja, com alguma descentralização mediante subcontratação, a indústria automobilística japonesa começou a implantar uma sistemática diversa de relacionamento com seus fornecedores, passando a acompanhar, de forma mais intensa, o desenvolvimento de todas as etapas produtivas. A partir dessa nova concepção, mesmo em se tratando de um parceiro comercial, a interação tornou-se a chave da relação, o que viabilizava o desenvolvimento cooperativo de novos projetos, incluindo não apenas eventual auxílio financeiro, como também auxílio técnico permanente. Isso passou a minimizar os diversos problemas que ocorriam com a subcontratação que era feita no modelo tradicional.

A partir dessa experiência exitosa, esse modelo econômico começou a ser disseminado mundialmente, tornando-se tendência até os dias atuais, inclusive no atual cenário da quarta revolução industrial, a denominada tecnológica.

No Brasil, o principal fenômeno alinhado à política empresarial de descentralização se dá através da terceirização, a qual se iniciou no final da década de 1960 na seara da Administração Pública, com a edição do Decreto-Lei nº 200 (BRASIL, 1967)¹, e que foi adotada posteriormente também pela iniciativa privada, primeiramente naquilo que se costumou denominar de atividade-meio e, atualmente, com a chamada “Reforma Trabalhista”², em toda e qualquer atividade, sem distinção.

Interessante notar que a edição do Decreto-Lei nº 200/67 não tratava propriamente da terceirização, termo sequer utilizado no Brasil naquela época, mas sim da própria descentralização, que era uma tendência mundial no período.

Outro aspecto digno de registro é que a terceirização, no âmbito da iniciativa privada, permaneceu por longos anos sendo regulada, praticamente, apenas por entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, cristalizada, primeiro, na Súmula nº 256³, que a restringia quase por completo, apenas autorizando para as atividades de trabalho temporário e de vigilância, tipicamente de apoio, sem qualquer vinculação à atividade principal das tomadoras desses serviços, mas depois foi flexibilizada pela Súmula nº 331⁴, ambas do TST, a qual passou a ser o principal norte regulatório da atividade de terceirização no Brasil, somente sendo tacitamente revogada com a edição da Lei nº 13.429 (BRASIL, 2017a) e logo depois pela “Reforma Trabalhista” (Lei 13.467 (BRASIL, 2017b)).

Veja-se que o que ocorreu em nível mundial também se verificou no Brasil, porém com o detalhe, muito importante, diga-se de passagem, de que aqui houve uma total desregulamentação legislativa inicial, ao menos para a iniciativa privada, marcada, ainda, pela resistência inicial da jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas em aceitar essa modalidade produtiva de forma mais ampla, o que somente foi possível com as recentes leis antes mencionadas, além do posicionamento final do Supremo Tribunal Federal, que respaldou a terceirização ampla e irrestrita.

¹ Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. § 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais: a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução; b) da Administração Federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio; c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões (BRASIL, 1967).

² Lei nº 13.467/2017.

³ Súmula nº 256 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

⁴ Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação (BRASIL, 2011).

Isso, sem dúvida, gerou muita insegurança às empresas, que ficavam receosas de investir mais amplamente na descentralização de suas atividades, porquanto era iminente a possibilidade de um revés judicial em relação a tais iniciativas. Obviamente, aqui não se avança sobre o ponto de vista de qual seria a solução jurídica mais adequada, mas apenas no que o vazio legislativo impactava negativamente nos planos de modernização e investimento das empresas.

Contudo, com a edição da Lei nº 13.429 (BRASIL, 2017a), que introduziu o artigo 4º-A na Lei nº 6.019 (BRASIL, 1974)⁵, a que trata do trabalho temporário, restou positivada a terceirização no cenário legislativo brasileiro, em qualquer atividade, posição jurídica que se tornou consolidada com a decisão do Supremo Tribunal Federal, em sede de Repercussão Geral (Tema 725⁶ (BRASIL, 2023)), estabelecendo, de forma definitiva, a licitude da terceirização em todas as atividades empresariais, inclusive a do seu objeto principal.

Com esse novo quadro jurisprudencial, sobretudo por se tratar de decisão final proferida no topo do Judiciário brasileiro, as empresas passaram a ter maior segurança jurídica para implantar seus modelos de descentralização, na esteira do que já vinha se desenhando como tendência globalizada.

Nesse sentido, vale transcrever a ementa de decisão do STF⁷, porquanto trata de matéria nitidamente econômica, fazendo a dicotomia do que vem sido denominada como a Análise Econômica do Direito:

"RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. [...]

1. A dicotomia entre "atividade-fim" e "atividade-meio" é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível, de modo que frequentemente o produto ou serviço final comercializado por uma entidade comercial é fabricado ou prestado por agente distinto, sendo também comum a mutação constante do objeto social das empresas para atender a necessidades da sociedade, como revelam as mais valiosas empresas do mundo. É que a doutrina no campo econômico é uníssona no sentido de que as "Firmas mudaram o escopo de suas atividades, tipicamente reconcentrando em seus negócios

⁵ BRASIL. Lei nº 6.019/74- Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 1974).

⁶ STF - Repercussão geral (Tema 725) - ADPF 324 e RE 958.252: *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* (BRASIL, 2023a).

⁷ BRASIL. STF- RE nº 760.931/DF, Redator Ministro Luiz Fux, julgado em 30/03/2017 (BRASIL, 2017c)

principais e terceirizando muitas das atividades que previamente consideravam como centrais" (ROBERTS, John. *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*. Oxford: Oxford University Press, 2007).

2. **A cisão de atividades entre pessoas jurídicas distintas** não revela qualquer intuito fraudulento, consubstanciando estratégia, **garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira**, de configuração das empresas, incorporada à Administração Pública por imperativo de eficiência (art. 37, *caput*, CRFB), para fazer frente às exigências dos consumidores e cidadãos em geral, justamente porque a perda de eficiência representa ameaça à sobrevivência da empresa e ao emprego dos trabalhadores.

3. Histórico científico: Ronald H. Coase, "The Nature of The Firm", *Economica* (new series), Vol. 4, Issue 16, p. 386-405, 1937. O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados "custos de transação", método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício.

4. A Teoria da Administração qualifica a **terceirização (outsourcing) como modelo organizacional de desintegração vertical**, destinado ao alcance de ganhos de performance por meio da transferência para outros do fornecimento de bens e serviços anteriormente providos pela própria firma, a fim de que esta se concentre somente naquelas atividades em que pode gerar o maior valor, adotando a função de "arquiteto vertical" ou "organizador da cadeia de valor".

5. [...]

9. Recurso Extraordinário parcialmente conhecido e, na parte admitida, julgado procedente para fixar a seguinte tese para casos semelhantes: "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 (BRASIL, 2017c, grifo nosso).

Com essa decisão, não resta qualquer dúvida de que o direito trabalhista brasileiro, notadamente refratário às influências externas de outros campos do direito e da economia, desta especialmente, sobretudo no tocante aos conceitos mais liberais, passa a sofrer ingerência das ideias da nova economia.

A dúvida é como irá se comportar a jurisprudência trabalhista em outras questões correlatas, como, por exemplo, no enfrentamento das novas relações de trabalho que surgem em decorrência da quarta revolução industrial, a chamada **tecnológica**.

3 AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ATUAL ERA DA ECONOMIA

As novas relações de trabalho são fruto da evolução tecnológica e representam um caminho praticamente sem volta. Contudo, é imprescindível que a modernização tenha como ponto fundamental a centralidade humana e não a tecnológica.

3.1 Modelo atual

O trabalho humano vem sofrendo, ao longo dos anos, profundas modificações. Tanto as revoluções industriais como as crises econômicas impactam de forma direta na questão do trabalho. No tocante às revoluções industriais, Klaus Schwab (2016, p. 15), fundador do Fórum Econômico Mundial, assim as retrata:

A primeira revolução industrial ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840. Provocada pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, ela deu início à produção mecânica. A segunda revolução industrial, iniciada no final do século XIX, entrou no século XX e, pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitou a produção em massa. A terceira revolução industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (décadas de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990) (SCHWAB, 2016, p. 15).

Já na quarta revolução industrial, há um verdadeiro processo de disrupção, com mudança de paradigmas tecnológicos, representados pela intensa digitalização e pela automatização de diversos processos. Schwab diferencia a quarta revolução industrial das demais devido à sua dimensão:

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016, p. 16).

As tecnologias digitais ou da informação, conforme Schwab (2016, p. 16), estão causando rupturas à terceira revolução industrial ou revolução digital, porque, segundo ele, “estão se tornando mais sofisticadas e integradas e, conseqüentemente, transformando a sociedade e a economia global”.

O mercado de trabalho, no modelo atual, vem sendo marcado pela flexibilização do contrato de trabalho, característica que já restou acentuada na

Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017b)), e não só nisso, mas também pelo rompimento do modelo tradicional da relação de emprego regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943).

O novo modelo organizacional das empresas já não enxerga a organização do trabalho humano dentro das concepções tradicionais de controle direto e intenso, marcado pelo conceito de subordinação jurídica, consoante artigo 3º da CLT⁸, ou seja, com a existência do típico contrato de trabalho. As relações contratuais, no modelo da Nova Economia, sobretudo nas chamadas Economias de Plataformas, são caracterizadas pela total ausência de regulamentação legislativa, pela liberdade dos contratantes e pela conceituação do trabalhador como um **parceiro comercial**. Ao menos, esse é o cenário nas grandes empresas de Economia de Plataforma, tais como as dos aplicativos de transportes de passageiros (*Uber, Cabify, 99POP*) e de entrega de alimentos (*ifood, Rappi, Uber Eats*), só para ficar nos exemplos mais conhecidos.

E as empresas que ainda mantêm trabalhadores mediante o tradicional contrato de trabalho também buscam implementar novos modelos, especialmente pela via de descentralização, o que envolve não só a terceirização, a mais conhecida, como também a desverticalização, a subcontratação, a focalização e a parceria.

Para melhor ilustrar, a desverticalização ou desintegração vertical se caracteriza pela redução do tamanho da cadeia de atividade de uma empresa, tanto no nível hierárquico na estrutura organizacional, como na eliminação de alguns processos produtivos ou de apoio. Já a subcontratação é a terceirização em cadeia, que ocorre quando a empresa prestadora de serviços subcontrata outras empresas para a realização dos serviços contratados pela empresa tomadora. A focalização objetiva centrar a empresa na sua atividade principal, redução de atividades secundárias e complementares, de processos produtivos e engajamento administrativo. E a parceria ocorre com a união de empresas para um objetivo comum, como, por exemplo, no consórcio de empresas para construção de grandes obras ou mesmo para execução de um projeto comum.

No que se refere à terceirização, destacam-se as diferenças entre os conceitos econômico e jurídico, o que se justifica pelo fato de o primeiro ter a ótica a partir do ponto de vista da empresa, enquanto que o segundo tem um olhar sobre o contrato de trabalho. Do ponto de vista econômico, Robertella (1994, p. 236) diz que a palavra terceirização

[...] incorporou-se ao processo econômico indicando a existência de um terceiro que, com competência, especialidade e qualidade,

⁸ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

em condição de parceria, presta serviços ou produz bens para a empresa contratante (Robortella, 1994, p. 236).

Já o conceito jurídico é trazido por Delgado:

Fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2012, p. 435).

A grande questão talvez esteja no quanto esse novo modelo pode repercutir positivamente e, principalmente, negativamente em relação ao trabalho humano e no respectivo mercado de trabalho. Sob a ótica das empresas, resta evidente que a transformação visa beneficiar-lhes. A discussão e a preocupação serão em relação ao impacto que isso poderá causar, especialmente no aspecto maléfico às sociedades como um todo.

3.2 Evolução ou precarização: o olhar necessário

Ao mesmo tempo em que a terceirização, assim como as outras formas de descentralizar as atividades das empresas, possui várias vantagens, tal qual a concentração da instituição na sua atividade principal e racionalização da sua estrutura organizacional, com possibilidade de redução de custos e consequente aumento de lucratividade, também pode representar uma série de desvantagens, como a perda de qualidade, a dependência excessiva de terceiros, a insatisfação dos trabalhadores terceirizados e o risco de passivo trabalhista.

Certamente que tais questões devem entrar na balança do empresário ao decidir como melhor equacionar os modelos da Nova Economia e as eventuais adversidades que advirão com a escolha do modo em que os trabalhadores lhe prestarão seus serviços. A conta final, com certeza, não pode ser representada apenas por resultados puramente financeiros. Há capital humano envolvido e, disso não há nenhuma, é o principal valor a ser considerado.

Claro que isso não é uma afirmação unânime, sobretudo sob a ótica empresarial, mas, sem dúvida, representa boa parte do olhar que possuem as empresas dotadas de responsabilidade social e engajadas nas diretrizes

orientadas pelos Direitos Humanos. Essa preocupação deve ser ressaltada, sob pena de o trabalho humano voltar a ser “mera mercadoria”. Veja-se o retrato trazido por Antunes:

Impulsionado pela lógica do capital financeiro, onde o tempo e o espaço se convulsionaram, o vilipêndio do trabalho é a contrapartida necessária na base da produção. Capital financeiro, com *dinheiro gerando mais dinheiro* na ponta fictícia do sistema, e um amálgama de formas precárias e pretéritas de trabalho nas cadeias globais produtivas de valor. Da China à Índia, dos EUA à Inglaterra, do México ao Brasil e Argentina, da Itália à Espanha, das Filipinas ao Haiti, difícil é fugir dessa realidade. Somente quando as resistências são fortes e amplas é que esse processo sofre limitações. Quando a resistência sindical é maior, a devastação é menor. Onde a resistência é mais fraca, os capitais globais avançam na demolição dos direitos do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 6-14).

O desafio está posto: como compatibilizar os inegáveis ganhos que as empresas da Nova Economia proporcionam à sociedade como um todo, especialmente pelas facilidades trazidas pela tecnologia de ponta, com o impacto, negativo ou positivo, ocasionado no trabalho humano? A resposta, por óbvio, não é fácil e talvez nem seja encontrada. É muito difícil prever o futuro do trabalho ou mesmo se a oferta irá aumentar ou diminuir. A tendência, entretanto, não é animadora. Certamente, haverá mudanças drásticas, com novas profissões que hoje sequer são imaginadas e muitas das atuais com remodelações para se amoldar ao novo quadro.

Em um ponto de vista mais humanista, o ideal seria colocar o ser humano como figura central nesse processo de mudança, para que, sem que se impeça o necessário e importante avanço tecnológico, sejam criados mecanismos, tanto pela atuação de governos, com normas regulamentadoras, como pelo incentivo de entendimento entre empresas e trabalhadores, para que o trabalho humano seja compatibilizado com a modernização das empresas.

Exemplos do passado já existem, em alguma medida, como, por exemplo, decisões judiciais que evidenciam a proteção do trabalhador em face da automação, até porque há norma constitucional expressa sobre a matéria⁹. O que se espera é o surgimento de normas legais inspiradas nesse preceito da Carta Magna.

Com essa moldura protetora, conjugada com as necessidades das empresas em implantar novos modelos econômicos, existe a esperança de que o avanço tecnológico das empresas seja viabilizado de forma ampla, mas sem

⁹ BRASIL. Constituição. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

que a precarização das relações de trabalho seja a herança a ser deixada pela Nova Economia.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve o objetivo de apresentar o cenário das empresas na Nova Economia e suas práticas de descentralização das atividades empresariais, com o conseqüente reflexo no futuro do trabalho, procurando destacar as perspectivas e os desafios.

O crescimento das inovações tecnológicas tem impactado contínua e cotidianamente a vida de praticamente toda a humanidade. E isso tem transformado a natureza das empresas e sua forma de atuação, com reflexo direto no trabalho humano.

Por isso que este trabalho apresentou um retrato das novas empresas e da latente tendência à descentralização produtiva e administrativa, traçando um paralelo com o quadro brasileiro, notadamente no aspecto legislativo e jurisprudencial, de modo a revelar os obstáculos e as possibilidades das empresas em implantar os novos modelos de atuação empresarial.

E, via de conseqüência, este artigo procurou abordar os reflexos de tudo isso nas relações de trabalho, no que estão inseridos o modelo tradicional do contrato de trabalho e as novas formas de vínculo dos trabalhadores com as empresas, com alguma inserção nas Economias de Plataforma.

A nova realidade tecnológica impõe aos atores sociais, em especial governos, empresas e trabalhadores, estes por suas organizações sindicais, um novo olhar, para que seja possível que as empresas continuem neste caminhar veloz rumo a uma sociedade cada vez mais tecnológica e conectada no mundo virtual, mas com a necessária e imprescindível proteção ao trabalho humano, que deve continuar sendo, sempre, o ponto central de toda e qualquer discussão sobre o futuro das empresas e da humanidade.

REFERÊNCIAS

AMATO NETO, João. Reestruturação Industrial, Terceirização e Redes de Subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 2, mar./abr. 1995, p. 33-42.

ANTUNES, Ricardo. Qual é o futuro do trabalho da Era Digital? **Revista Laborare**, ano III, n. 4, jan-jun/2020, p. 6-14. Disponível em <https://trabalhodigno.org/laborare>. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-46>. Acesso em: 06 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1998]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017a**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017b**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE nº 760.931/DF**, Redator Ministro Luiz Fux, julgado em 30/03/2017. Recurso extraordinário representativo de controvérsia com repercussão geral. Direito constitucional. Direito do Trabalho. Terceirização no âmbito da Administração Pública. Súmula 331, IV e V, do TST. Constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93. Terceirização como mecanismo essencial para a preservação de postos de trabalho e atendimento das demandas dos cidadãos. Histórico científico. Literatura: economia e administração. Inexistência de precarização do trabalho humano. Respeito às escolhas legítimas do legislador. Precedente: ADC 16. Efeitos vinculantes. Recurso parcialmente conhecido e provido. Fixação de tese para aplicação em casos semelhantes. Redator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF: STF,

[2017c]. Julgado em 30/03/2017. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://redir.stf.jus.br/paginadorp/ub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13589144>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral. Tema 725**. Relator: Min. Luiz Fux. 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. Brasília, STF, [2023]. Ata de julgamento DJE: 17/02/2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Brasília, DF, [2023]. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: STF, [2011]. Divulgado em 27, 30 e 31/05/2011. Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 14 jul. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

KAPÁS, Judit. **Mutant-firms in the new economy**. *Économie et Institutions* nº 5, 2º semestre 2004, 2004, p. 77-96.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 1994.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.