

PUBLICAÇÃO

97

ISSN: 0101-9562

ISSN ELETRÔNICO: 2177-7055

SEQÜÊNCIA

Publicação do
Programa de Pós-Graduação
em Direito da UFSC

VOLUME 45 ■ ANO 2024

Estudos
jurídicos
e políticos



SEQÜÊNCIA – ESTUDOS JURÍDICOS E POLÍTICOS é uma publicação temática e de periodicidade quadrimestral, editada pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.

SEQÜÊNCIA – ESTUDOS JURÍDICOS E POLÍTICOS is a thematic publication, printed every four months, edited by the Program in law of the Federal University of Santa Catarina – UFSC.

Versão eletrônica: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia>

Editora–Chefe: Norma Sueli Padilha

Editor Associado: José Sérgio da Silva Cristóvam

Editores Adjuntos: Priscilla Camargo Santos, Thanderson Pereira de Sousa

A publicação é indexada nas seguintes bases de dados e diretórios/

The Publication is indexed in the following databases and directories:

Base OJS

Base PKP

CCN (Catálogo Coletivo Nacional)

Dialnet

DOAJ (Directory of Open Access Journals)

EBSCOhost

Genamics Journalseek

Google Scholar

ICAP (Indexação Compartilhada de Artigos de Periódicos)

Latindex

LivRe!

ÖAW

OJS

PKP

Portal de Periódicos UFSC

Portal do SEER

ProQuest

SciELO

Scopus/Elsevier

Sherpa/Romeo

Sumarios.org

ULRICH'S

vLex

Ficha catalográfica

Seqüência: Estudos jurídicos e políticos. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Direito. n.1 (janeiro 1980)-. Florianópolis: Fundação José Boiteux. 1980-.

Publicação contínua

Resumo em português e inglês

Versão impressa ISSN 0101-9562

Versão on-line ISSN 2177-7055

1. Ciência jurídica. 2. Teoria política. 3. Filosofia do direito. 4. Periódicos. I. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Direito

CDU 34(05)

Catálogo na fonte por: João Oscar do Espírito Santo CRB 14/849

PUBLICAÇÃO		<h1>SEQÜÊNCIA</h1> <p>Publicação do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSC</p>	<p>Estudos jurídicos e políticos</p> <p>Ano XLIII Volume 45</p>
------------	-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Derecho Laboral y revolución digital: la necesidad de avance protector en el contexto tecnológico

*Direito do Trabalho e revolução digital: da necessidade
do avanço protetivo no contexto tecnológico*

Luiz Antonio da Silva Bittencourt¹

¹Universidade de Sevilha, Sevilha, Spain.

RESUMEN: El trabajo es una dimensión constitutiva del ser humano, proporcionando vínculos emocionales y relacionales. Y en cada momento de la historia hay una manera de entender la protección necesaria en ese momento. Y con el avance cultural y tecnológico, con las nuevas formas de organización empresarial del trabajo, especialmente aquellas mediadas por aplicaciones en teléfonos inteligentes, el teletrabajo, entre otras, la Ley volvió a ser llamada a construir protección para la nueva clase. En este artículo, a través de la metodología hipotética deductiva, a través del método de enfoque interpretativo y crítico, buscamos abordar el tema de la revolución digital y sus impactos en las relaciones laborales y al mismo tiempo traer una reflexión sobre los pilares de la sociedad 5.0, enfatizando la necesidad de repensar el papel del sindicato en el momento actual.

PALABRAS CLAVE: Protección. Revolución digital. Sindicato. Sociedad 5.0.

RESUMO: O trabalho é uma dimensão constitutiva do ser humano, proporcionando laços de afetividade e relacionais. E a cada momento da história, há uma forma de sua compreensão da proteção necessária naquele momento. E com o avanço cultural e tecnológico, com novas formas de organização empresarial de trabalho, principalmente aqueles intermediados por aplicativos em smartphones, teletrabalho, dentre outras, o Direito novamente foi chamado para construir proteção a nova classe. No presente artigo, através da metodologia hipotético dedutiva, através do método de abordagem interpretativo o crítico, busca-se enfrentar o tema da revolução digital e seus impactos nas relações de trabalho e ao mesmo tempo trazendo



uma reflexão sobre os pilares da sociedade 5.0, enfatizando a necessidade de se repensar o papel do sindicato no momento atual.

PALAVRAS-CHAVE: Proteção. Revolução Digital. Sindicato. Sociedade 5.0.

1 INTRODUCCIÓN

El mundo está cambiando. En cada momento histórico se imprimió una cultura, una fuerza para vivir la realidad, con conflictos, con derechos, siendo en cada momento histórico, una razón predominante.

Y el Derecho Laboral evolucionó y en cada período histórico fue llamado a proteger los bienes jurídicos más importantes de cada momento, convirtiéndose en un Derecho de ciudadanía y al mismo tiempo reafirmando la existencia misma del hombre como ser abierto y relacional. Y, con especial énfasis, tras la revolución industrial del siglo XIX se produjo un avance importante, ya que el uso de la automatización en las organizaciones empresariales permitió la producción en serie, pasando de un modelo de producción manufacturera a la fabricación mediante máquinas.

Y en los inicios del siglo XXI, las transformaciones sociales en el mundo del trabajo son significativas, pues varios acontecimientos mundiales han cambiado la forma de entender el significado mismo del trabajo y al mismo tiempo han surgido nuevas formas de organización empresarial y el Derecho ha cambiado. Se ha desafiado a proteger a estas nuevas clases, prestando especial atención a los sindicatos que, en esencia, protegen a la comunidad.

De esta manera, cuando se pretenda reafirmar el papel del sindicato en la protección de los trabajadores hoy, teniendo en cuenta la revolución digital, se demostrará que es necesario repensar un nuevo rol sindical, principalmente con la propuesta de Sociedad 5.0 que busca rescatar en los trabajadores la necesidad de percibirse como clase, como ser-con-el-otro y estar-en-el-mundo, para lograr la protección imprescindible y necesaria en el mundo globalizado, con la humanización de la

tecnología, de la centralidad humana, que reafirma que en el proceso productivo con uso de tecnología deben estar presentes tres pilares: sostenibilidad, resiliencia y centralidad humana.

El problema a enfrentar es precisamente la necesidad de buscar nuevas formas de protección para las nuevas clases de trabajadores que se insertan en estas nuevas formas de organización empresarial y pensando en la esencialidad del trabajo en la sociedad, la protección no debe considerarse en un segundo plano y de ahí la necesidad de contar con un sindicato representativo y activo en el contexto tecnológico.

En este artículo, la metodología adoptada es hipotético-deductiva y el método de abordaje es crítico-interpretativo y estructuralista.

2 REVOLUCIÓN DIGITAL

Existe consenso entre los teóricos del derecho en que, desde 2012, con la Industria 4.0, ha surgido una nueva forma de organización del trabajo, principalmente con el uso de la inteligencia artificial¹, cuando se han establecido nuevas formas de pensar sobre el propio Derecho Laboral y las relaciones de trabajo, especialmente pensando en el contexto de la era digital “cómo estar protegidos”, considerando que esta ciencia protege el trabajo.

¹ Según Joaquim Guarrido Martin: “La Inteligencia artificial, en este sentido, viene a significar que nuestra inteligencia está artificialmente generada: no se trata de la visión tradicional que busca emular la inteligencia humana a través de la máquina artificial, sino de entender la mente humana artificialmente estimulada; no se trata por tanto de la humanización de la máquina, sino de la tecnologización de la mente, y esto a través del constante y regular contacto con el dispositivo digital, que atraviesa nuestro comportamiento diario – conocemos el paulatino sometimiento de nuestras vidas al algoritmo con el cambio de estatus de la tecnología digital, que avanza en la gestión de datos y determinación de conductas a una velocidad más alta de lo que nuestras habilidades humanas son capaces de reconocer”. Garrido Martin, Joaquín. Inteligencia (artificial) y automatismo. Anatomía de un conflicto. In: Llano Alonso, Fernando H. (dir.). **Inteligencia artificial y filosofía del derecho**. Murcia: Ediciones Laborum, S.L., 2022. p. 169-187. p.173. Para una visión más profunda del tema: Boden, Margaret A. **Inteligência Artificial**. Madrid: Turner Publicaciones Sl., 2022.

Para María Luísa de Torres Soto (2020), a principios del siglo XXI, frente a la Revolución Industrial 4.0, era posible realizar trabajo remoto, ocio virtual, compras virtuales, entre diversas posibilidades. Ya no es necesario que las personas se desplacen desde su casa hasta un supermercado para realizar una compra o ir a un restaurante a almorzar. Casi todo se puede hacer usando un teléfono celular. Todo está conectado y, para atender esa virtual demanda, se crearon nuevos empleos, teniendo el Derecho Laboral dificultades para extender la protección a esta nueva clase, aunque existe un marco normativo expresivo, a través de la legislación nacional en términos de tratados internacionales de derechos humanos que consagran al hombre como centro de todo sistema protector, porque, de ser diferente, vulnera directamente su dignidad (Fita Ortega, 2019).

Vivimos en una era, como afirma Esperanza Macarena Sierra Benítez (2004), del tecnotrabajo donde cada vez más se utilizan tecnologías para sustituir al propio hombre, ocurriendo en los más diversos lugares y actividades, incluidas las de carácter cultural, trasladándose al campo de subordinación técnica o tecnológica, dado que “[...] el impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral ha introducido transformaciones del empleo subordinado en empleo autónomo y ha creado nuevas formas de para subordinación que se identifican con la subordinación técnica o tecnológica. (Sierra Benitez, 2004, p. 108).

De esta manera, queda claro que vivimos en un período histórico en el que el uso de la tecnología en las relaciones laborales es manifiesto, especialmente después de la pandemia del covid-19, y se ha demostrado que, a través del uso de la tecnología, hay un número infinito de oportunidades y posibilidades.

Y el desafío del Derecho Laboral en el momento actual es precisamente brindar protección a esta nueva clase trabajadora que se inserta principalmente en la economía informal, porque el trabajo debe ser pensado y analizado siempre en una dimensión integral de la persona, como aquello que se imprescindible en un Estado Democrático de Derecho, pilar de la democracia. Es necesario, entonces, adaptarse a

esta nueva fase del desarrollo humano a través de la tecnología, una trascendencia de la realidad natural al uso de las tecnologías².

En la realidad brasileña, Denise Pires Fincato hace un comentario muy interesante, especialmente en relación a los nuevos contornos que están surgiendo para el mundo del trabajo frente a la tecnología y las nuevas formas de prestación de servicios, y las transformaciones que vienen ocurriendo y se apresura en decir que “Las normas de tipo abierto (más principistas) son más adaptables a nuevos problemas y, por tanto, más duraderas, de eso no hay duda (Fincato, 2017, p. 37).

Además, es importante repensar el papel protector del Derecho Laboral en el contexto pos pandemia, ya que, ante el aislamiento, el uso de las tecnologías fue el camino encontrado para la producción. Denise Pires Fincato y Andressa Alves Munaro (2022, p. 59) afirman que, “[...] en el contexto pos pandemia, hubo un aumento en los niveles de productividad, claramente en aquellos profesionales que trabajan a través de plataformas digitales”, y ahora, durante el período pos pandemia, volver al *statu quo* ya no será posible, ya que ha quedado claro que la producción se puede realizar sin estar en la fábrica.

Al repensar el papel protector del Derecho Laboral en esta revolución digital, Esperanza Macarena Sierra Benítez afirma que se debe analizar más allá de la forma tradicional de empleo formal, porque, con el uso de la tecnología, no se puede concebir la protección sólo para quienes están insertos formalmente ingresar al mercado laboral a través de un contrato, ya que la revolución digital crea la capacidad

² Fernando H Llano Alonso afirma que vivimos un momento de superación del *homo faber* por el *homo ludens*. Según él: “El homo ludens trasciende la realidad natural, en la que el individuo se adapta al medio, e inventa a través de la técnica una sobrenaturalidad en la que es el medio quien se amolda a la voluntad del sujeto. Sin embargo, hasta tal punto ha llegado a depender el homo ludens de la técnica en el desarrollo de su vida cotidiana, y tan desmedida es su fe en la tecnología, que ha terminado desdibujando su propia identidad y vaciando su propia existencia”. Llano Alonso, Fernando H. Singularidad tecnológica, metaverso e identidad personal: del homo faber al novo homo ludens. In: Llano Alonso, Fernando H. (dir.). *Inteligencia artificial y filosofía del derecho*. Múrcia: Ediciones Laborum, S.L., 2022. p. 189–2015. p. 190.

y la posibilidad de trabajar en las más diversas formas y lugares. Para Belén Andrés Segovia (2022), el momento actual que vivimos con las transformaciones digitales es precisamente el de la “digitalización humanista”, de ahí la necesidad de entender un Derecho Laboral centrado en el ser humano, porque es la persona quien trabaja y piensa trabajar como dimensión esencial y constitutiva del ser humano, porque, si hay diferentes formas de trabajo, se deben construir nuevas formas de protección que acompañen esta transformación. Para Denise Pires Fincato (2011, p. 105):

El movimiento de globalización y el avance de las tecnologías no pueden exponer al ser humano a su propio destino, haciéndolo retroceder en siglos de maduración social. Por tanto, debe encontrarse un término medio entre el avance económico y el mantenimiento de los derechos sociales fundamentales, sin que uno represente un obstáculo o fracaso del otro. En este sentido, es fundamental que la sociedad en general asuma como propio el compromiso de velar por la dignidad de la persona humana trabajadora.

Según Celia Prados García (2022, p. 45), en relación a las transformaciones sociales provocadas por la revolución tecnológica, es posible ver qué aspectos de la vida cotidiana de las personas han sufrido grandes transformaciones, como “La generalización de las tecnologías ha cambiado la forma en la que se organiza o desarrolla el trabajo, se consume cultura, accede a servicios sanitarios y se contratan productos o servicios a través del entorno virtual.”

De hecho, el uso de la tecnología en la forma de organización empresarial ha cambiado la forma de entender el propio concepto de trabajo, ya que, actualmente, es posible analizarlo desde una perspectiva metaindividual, no sólo en el espacio físico en que las personas pueden realizar actividades laborales. Pero, como destaca Fernando Fita Ortega, siempre hay que tener en cuenta el papel civilizador del Derecho Laboral, incluso con los acontecimientos y revoluciones que se

están produciendo. Destaca: “El Derecho Laboral, en sentido amplio, ha sido el encargado a *civilizar* el conflicto social que se encuentra en su origen, sin hacerlo desaparecer” (Fita Ortega, 2019, p. 02).

La revolución digital no sólo ha supuesto el acortamiento de distancias, aportando comodidad a los trabajadores que ya no necesitan estar sujetos a un espacio físico de fábrica, sino que también ha traído nuevos retos que es necesario analizar y superar, siempre con el objetivo de del hombre en cuestión su dimensión integral y en un trabajo digno en la globalización, por tanto, “En efecto, con el Internet de los sentidos se pretende fusionar el mundo real y digital hasta el punto de hacerlos indistinguibles (Llano Alonso, 2022, p. 193).

En el momento histórico actual, un dato importante a destacar, según Esperanza Macarena Sierra Benítez (2022), es que más de 28 millones de personas trabajan a través de plataformas digitales en la Unión Europea, la mayoría de las cuales son autónomos, pero que, Como resultado, plantea un problema: falsos autónomos, que, en realidad, deberían ser asalariados, es decir, una forma de enmascarar la prestación de trabajo sin el alcance protector del Derecho Laboral. Esta cifra de falsos autónomos, según el abogado, supera los 5,5 millones.

La facilidad para utilizar la tecnología a través de plataformas digitales para el trabajo ha provocado un fenómeno que Esperanza Macarena Sierra Benítez llama “nómadas digitales”. Además, sostiene:

Una variante de ese trabajo remoto son los denominados nómadas digitales, modelo de prestación de servicios que permite a las personas desplazarse a otros países distintos al de su residencia, pero no sólo para trabajar, sino para vivir o residir en otros lugares temporalmente y, a su vez realizando las prestaciones de servicios por medios digitales desde cualquier lugar que reúna los medios tecnológicos necesarios (Sierra Benítez, 2022, p. 29).

Y la evolución en el mundo del trabajo provocada por la revolución digital es significativa. Esperanza Macarena Sierra Benítez continúa su análisis afirmando que hoy, después de la experiencia del

trabajo remoto, trabajar en el metaverso³ se ha hecho posible. Pues bien, la posibilidad del trabajo remoto, el teletrabajo, no se ha consolidado, pero ya avanzamos hacia una realidad completamente virtual.

El desafío del Derecho Laboral es precisamente cómo proteger a esta nueva clase de trabajadores. Además: ¿cómo puede actuar el sindicato para proteger a esta clase, ya que son grupos sindicalizados o sindicalizables? Finalmente, ¿cómo podemos encontrar una posible respuesta a la pregunta: ¿Cómo estar protegidos? La política de la OIT para el trabajo decente es ciertamente la implementación de cinco pilares estratégicos: empleo de calidad, respeto de los derechos fundamentales, respeto del diálogo social, salud y seguridad en el trabajo y protección social para todos. El desafío es grande y hay que encontrar soluciones, porque el hombre debe ser siempre el centro del Derecho Laboral o incluso, como afirma Marcos Paulo da Silva Oliveira (2022), de los Derechos del Trabajo, expresión defendida como una forma de llegar a todos los trabajadores, y no sólo aquellos que están bajo el paraguas del CLT.

De nuevo, la historia contribuye mucho a indicar el camino a seguir. El Derecho Laboral surgió y se consolidó a través de la lucha colectiva. Cuando la clase trabajadora tomó conciencia de que, unida, podía lograr una transformación en el espacio en el que trabajaba, el resultado fue el logro de una protección, aunque fuera simple para ese momento específico. Lo que se produjo fue un reconocimiento de los iguales en la acción de la solidaridad y la fraternidad humanas.

En esta línea de razonamiento, analizada hasta el momento en esta investigación, las respuestas a cada pregunta (qué significa ser protegido, en relación a quién ser protegido y cómo ser protegido)

³ Para el autor, “El metaverso es una realidad que puede ser otra dimensión o evolución del trabajo remoto empleando la realidad aumentada. En efecto, entre la realidad física y la virtual está la realidad aumentada o la transición definitiva del plan físico a través de realidad virtual, la realidad aumentada y la inteligencia artificial, aunque no son las únicas tecnologías” (Sierra Benitez, 2022, p. 30).

permearon el protagonismo sindical. Una unión formada sobre la base de la pertenencia de clase, el reconocimiento basado en la solidaridad y la fraternidad.

Con la revolución digital, el camino no puede ser diferente. El propósito del Derecho Laboral debe ser siempre garantizar que cada trabajador tenga un trabajo digno. Para ello, el protagonista es y debe ser el sindicato, porque, a través de sus acciones de lucha, crea derechos. Y el CF de 1988 dio al sindicato un poder único. Es la institución privada con posibilidad de crear derechos, los cuales deben prevalecer sobre la legislación federal.

De ahí la necesidad de que los sindicatos se reinventen para construir en cada trabajador una conciencia que, en lo colectivo, genere transformación. Con la lucha colectiva es posible construir, en la globalización, trabajo decente coherente con la dignidad humana. Ya sea en el entorno físico, en el entorno virtual o en el metaverso, la persona que siempre trabaja es la persona que es libre y consciente, dándole intencionalidad a su actividad.

Por tanto, es claro que lo que impulsa al Derecho Laboral es precisamente su carácter tutelar, su deber. Y, al pensar en la protección, Américo de Plá Rodrigues (2015) afirma que es un principio que orienta toda la actividad estatal en relación a la búsqueda de una legislación centrada en el ser humano. Sostiene lo siguiente: “El principio de protección se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho Laboral, pues este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer una protección preferencial para una de las partes: el trabajador (Plá Rodrigues, 2015, p. 83).

Entendiendo esta dimensión protectora en la era digital, a través del uso masivo de aplicaciones de prestación de servicios, Marcos Paulo da Silva Oliveira afirma que la esencia del Derecho Laboral es la protección, pero una protección que se centra en la dignidad de la persona humana. Destaca: “Los derechos laborales son el resultado de luchas históricas por los derechos humanos y forman el núcleo de la protección de la dignidad humana (Silva, 2022, p. 123).

De esta manera, se busca la comprensión de un Derecho Laboral que asegure la dignidad de cada trabajador que enajene sus fuerzas para su subsistencia, pero también que, en el acto de trabajar, dé un nuevo sentido a su propia esencia y existencia, ya que trabajar es un acto de libertad (Bittencourt; Stürmer, 2021), y los cambios culturales no pueden ni justificarán nunca la desprotección, porque el hombre es y debe ser el centro de todo el sistema de Derecho, y el Estado, en sus políticas normativas, debe tenerlo como un hilo conductor para la centralidad de la persona humana.

Para lograrlo, ya sea el Estado con todo su aparato protector como también las instituciones privadas, y aquí especial referencia al gremio que recibe especial protección estatal. Principalmente a través de la Constitución Federal y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, puede tener un papel más importante, viendo la tecnología no como un enemigo a erradicar, sino como un aliado, un instrumento para llegar a la nueva clase de trabajadores.

El sindicato en la era digital, con la facilidad de difundir información a través de las redes sociales, puede realmente alcanzar su máximo potencial. Es una institución formada por trabajadores y para trabajadores⁴ y está al lado de la clase que representa, conociendo en profundidad los anhelos y esperanzas de cada representado. Fernando Fita Ortega afirma que, hoy en día, todavía es necesario pensar para ir más allá de las viejas formas de acción sindical, una protección que sea integral y alcance a quienes están sindicalizados, pero también al colectivo de trabajadores, especialmente a los que están en plataformas. Para el:

El análisis de la situación de los derechos de acción tradicionalmente vinculados al movimiento obrero (negociación colectiva y huelga) corre en buena medida paralelo al que se acaba de efectuar con relación a la representación de los trabajadores, siendo que la dificultad de encontrar con interlocutores que

⁴ Aquí la referencia es al sindicato que representa a la clase profesional.

pongan voz a los intereses del colectivo de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales repercute en las posibilidades de articular mecanismos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo, así como de la puesta en marcha de instrumentos de presión que provoquen la ruptura del poder hegemónico de “las plataformas” a la hora de imponer las condiciones de trabajo. En cualquier caso, el que haya dificultades de articulación de estos mecanismos de defensa colectiva de los derechos no quiere decir que no se estén ya produciendo (Fita Ortega, 2019, p. 05).

Por lo tanto, con su desempeño constitucional e institucional dentro del Estado Democrático de Derecho podrá rescatar su historia de lucha de clases en la formación y consolidación del Derecho Laboral, armado de sentimientos de solidaridad y fraternidad en la era digital, construyendo nuevos derechos que dialogue con el escenario cultural de la humanidad, llegando a grupos sindicalizados y sindicalizables. Cualquiera que sea la forma de proporcionar trabajo, ya sea en el entorno físico o virtual, o en el metaverso, el trabajador siempre será el hombre, la persona humana⁵.

Y una cuestión importante a considerar en este momento histórico del uso de las tecnologías en las relaciones laborales, como destaca Fernando H. Llano Alonso (2022), es precisamente la dimensión ético-jurídica, pues la esencia de la naturaleza del ser humano no puede de aquellos que trabajan, que dependen de su fuerza laboral para sobrevivir.

En este sentido, en el mundo del trabajo, el uso de la tecnología puede traer implicaciones éticas en el sentido de incluso violar derechos fundamentales, por ejemplo, la discriminación de los trabajadores por motivos de género y raza, por lo que es necesario

⁵ En este artículo, la concepción adoptada es que sólo trabajan los hombres. El uso de la tecnología, ya sea robótica o inteligencia artificial, realiza tareas y determinadas actividades. Cuando el hombre trabaja, muestra intencionalidad.

pensar en los aspectos éticos e implicaciones legales de los llamados neuroderechos. Sin embargo, el uso de la tecnología en las relaciones sociales y también en el mundo laboral es algo que ya está consolidado. Por tanto, vale la pena pensar en soluciones para proteger al trabajador y al trabajo en sí.

En definitiva, el hombre es un ser libre y consciente. El uso de la tecnología proporcionada por la revolución digital debe considerarse con cautela, cualquiera que sea la forma de su aplicación. El hombre debe ser siempre analizado y considerado en su dimensión integral y constitutiva, como persona humana, y nunca perder la autonomía de su voluntad. Los beneficios están expresados, pero también deben analizarse críticamente.

Garantizar un trabajo decente en la revolución digital es un desafío y una posibilidad. Cualquiera que sea el entorno laboral, es fundamental reafirmar siempre que quien trabaja es la persona humana, y no la máquina (Llano Alonso, 2022). No es el espacio lo que confiere o no dignidad, esto es intrínseco a la condición existencial del ser humano, y por tanto esencial. Así, aún es necesario pensar en el papel de la solidaridad y la fraternidad en el Estado Democrático de Derecho y cómo, a través del ejercicio de estos principios, se puede pensar en un sindicato moderno, representativo de la clase en la era digital y también sirve a cada clase que representa.

Como se puede observar, la revolución digital está consolidada y las transformaciones en el mundo del trabajo también están en marcha, sin poder volver al nivel anterior. Además, las nuevas clases de trabajadores se dieron cuenta de que en esta organización había facilidades personales, porque podían estar a miles de kilómetros de la sede de la empresa y ser productivos como si estuvieran allí.

Surgieron beneficios de este proceso de revolución digital en el que se crearon nuevas formas de organización empresarial, con la ruptura de barreras geográficas, al revelarse posibilidades, y el factor trabajo puede ejercerse en las más diversas localidades, sin comprometer la producción, asegurando, de En cierto modo, con el uso de

la tecnología, libertad para los trabajadores que podrán trabajar sin estar en una fábrica, agilizando aún más el proceso de producción.

Sin embargo, el uso de la tecnología necesita ser racional, porque es el ser humano el que trabaja, el ser humano es el que tiene dignidad, el trabajo es digno porque la humanidad le impone esta condición y, para ello, es necesario pensar sobre el retorno de la humanización de la tecnología a la sociedad actual, cuya aplicación beneficie a todos los trabajadores, y no sólo a maximizar los beneficios de las empresas. Es la propuesta de la Sociedad 5.0, en la que la tecnología está al servicio del trabajador, y no al revés. Por tanto, es necesario intentar comprender, de ahora en adelante, una estrecha relación entre esta evolución industrial, el sindicato y la propia acción de la OIT en el contexto de la globalización tecnológica: esto es lo que ahora analizamos.

3 SOCIEDAD 5.0: LA HUMANIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Desde la Revolución Industrial se ha producido un proceso paulatino de implementación de la tecnología en las relaciones laborales y empresariales, previendo, entre otros, un menor gasto de fuerza de los trabajadores y un aumento de la producción buscando una mayor eficiencia en el proceso productivo.

En cada momento histórico de la evolución tecnológica quedó impresa una manera de entender el uso y el concepto mismo de la tecnología, ocurriendo cuatro fases en las que se denominaron Industria 1.0, Industria 2.0, Industria 3.0 e Industria 4.0, conceptos que no se construirán en el presente (Fincato; Stürmer, 2019).

En este proceso evolutivo, especialmente en los últimos diez años, con el uso de la tecnología, se han producido nuevas formas de organización empresarial y nuevas formas de trabajo, destacando, en cierta manera, el predominio de la tecnología en detrimento de los

propios trabajadores cuando se discute y discute mucho la cuestión de la necesidad de proteger a los trabajadores en este contexto.

Desde 2021, en plena pandemia, se empezó a pensar en la necesidad de regresar a la centralidad del trabajador en el contexto del uso de la tecnología, y no solo eso, sino también la sostenibilidad y la resiliencia, iniciando así el proceso llamado Industria o Sociedad 5.0⁶.

En este sentido, la propuesta de pensar el modelo de relación entre sociedad y tecnología, lo que se busca es la centralidad de la persona y la Unión Europea a través del Consejo de Europa en el documento titulado *Industry 5.0: Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, lanzado en 2021, que sentó las bases para diseñar un proceso de humanización del uso de la tecnología.

We call it “Industry 5.0”. This vision recognises the power of industry to achieve societal goals beyond jobs and growth, to become a resilient provider of prosperity, by making production respect the boundaries of our planet and placing the wellbeing of the industry worker at the centre of the production process (European Commission 2021, p. 03).

La preocupación, como afirmó la comisión, era la siguiente: “what such a renewed European ‘Industry 5.0’ may look like and how it could make our industries more future-proof, resilient, sustainable and human-centred” (European Commission 2021, p. 06).

Según la Comisión Europea, en la Industria 5.0 lo que realmente deberían buscar las empresas para alcanzar los objetivos propuestos es el respeto a los valores inherentes a la dignidad humana. Ella sostiene: “European values and fundamental rights should be binding principles, including respect for privacy, autonomy, human dignity and general workers’ rights” (European Commission, 2021, p. 06).

⁶ En la actualidad, las dos expresiones son equivalentes, alcanzando el mismo significado. Ambas expresiones se utilizarán para designar la misma propuesta, como consecuencia de las traducciones existentes.

En el documento europeo existía incluso la preocupación por diferenciar los valores de Industria 4.0 e Industria 5.0, con el objetivo de evitar confusiones conceptuales. Según el documento, la Industria 4.0 centró su acción en la inteligencia artificial y el proceso de digitalización, pero olvidando, en cierto modo, los valores sociales y la justicia social, lo que, en la propuesta de la Industria 5.0, supone una vuelta a la centralidad de la persona quien trabaja⁷.

Al darse cuenta de este “olvido” con la persona humana y a la vez con el trabajador y sus consecuencias, este proyecto pretende pensar las relaciones laborales de una manera más integral, entendiendo que la industria, además del lucro, puede lograr bienestar social siendo para los trabajadores. En ese sentido:

Propone claves para las transiciones económicas y sociales de la industria europea basadas en el respeto al medio ambiente y situando el bienestar de los trabajadores en el centro del proceso productivo. Se cree que las industrias tienen el poder de ir más allá de la creación de empleo y el crecimiento económico, logrando importantes beneficios sociales. Los avances tecnológicos y el papel que debe jugar la industria en esta nueva era exigen repensar su posición y el papel que tiene en la sociedad (Nahas, 2023, p. 108-109).

De esta forma, la Comisión Europea busca reafirmar que Europa en esta nueva década se preocupa por la persona humana y la sostenibilidad social de las empresas, ofreciendo mecanismos para el uso racional de la tecnología. Para ello, el foco es precisamente buscar una

⁷ Según el documento: “Over its ten years of life, Industry 4.0 has focused less on the original principles of social fairness and sustainability, and more on digitalisation and AI-driven technologies for increasing the efficiency and flexibility of production. The concept of Industry 5.0 provides a different focus and highlights the importance of research and innovation to support industry in its long-term service to humanity within planetary boundaries”. EUROPEAN COMMISSION. **Industry 5.0: Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. p. 8.

política que tenga tres elementos como punto central: sostenibilidad social, resiliencia y centralidad humana.

En este sentido, se busca un nuevo antropocentrismo, en el que el hombre debe ser el arquitecto de todas las transformaciones. Las cosas son para el hombre, no al revés. Para la Comisión Europea:

Society 5.0 attempts to balance economic development with the resolution of societal and environmental problems. It is not restricted to the manufacturing sector but addresses larger social challenges based on the integration of physical and virtual spaces. Society 5.0 is a society in which advanced IT technologies, Internet of Things, robots, artificial intelligence and augmented reality are actively used in every day life, industry, healthcare and other spheres of activity, not primarily for economic advantage but for the benefit and convenience of each citizen (European Commission, 2021, p. 09).

En el contexto europeo, en el análisis de la Sociedad 5.0, con el avance del uso de la IA en las relaciones, y aquí entendemos las relaciones de forma integral, no sólo individual, es necesario tomar conciencia del tema de la sostenibilidad social, porque no podemos perder ante la centralidad de la persona humana, como señala el documento, y la tecnología debe adaptarse al trabajador, y no al revés (Comisión Europea, 2021), buscando valorar, de esta manera, capital humano (Nahas, 2023), un equilibrio necesario.

Para la Comisión Europea, la propuesta para una Sociedad 5.0 se estructura sobre el trípode, como ya se ha dicho anteriormente, de lo que llama elementos fundamentales, a saber: centralidad en el ser humano, sostenibilidad y resiliencia, como empresas con el uso de inteligencia artificial en líneas de producción. No se puede tener una visión sólo de ganancia, de adquisición de capital financiero, pero hay que tener en cuenta que hay un conjunto de factores en el proceso productivo que se deben considerar, principalmente el factor humano. Las cosas son para el hombre, no al revés.

El primer fundamento de esta sociedad es precisamente la centralidad del ser humano. Lo que la Comisión Europea reafirma en relación a este punto está en línea con la Declaración del Centenario de la OIT en la que demuestra que toda acción normativa debe estar centrada en el ser humano y aquí también reafirmó esta necesidad. Para la Comisión Europea, “Rather than taking emergent technology as a starting point and examining its potential for increasing efficiency, a human-centric approach in industry puts core human needs and interests at the heart of the production process” (European Commission, 2021, p. 14).

Lo que tenemos en este aspecto es la búsqueda de la humanización de la tecnología en las relaciones laborales, entendiendo que son los hombres los que trabajan. Las máquinas realizan actividades. El acto humano de trabajar es intencional, le da significado y al mismo tiempo le da un nuevo significado. Y, por tanto, en el contexto europeo, existe esta preocupación en este momento. En la centralidad de la persona humana, lo que buscamos es que la tecnología sea un aliado para la realización de los derechos fundamentales, y no un instrumento para su vulneración.

Finalmente, en la Unión Europea se espera, con este nuevo enfoque de la relación entre el ser humano y la tecnología, que haya políticas que protejan siempre a la persona del trabajador, como vértice central de toda la producción y distribución. proceso.

Es interesante señalar que la propuesta de Industria 5.0 está en línea con la Declaración del Centenario de la OIT (2019), pues este organismo internacional, en 2019, realizó un análisis sobre cómo se tomarán nuevos caminos en los que el trabajador sea el centro. La OIT, en este nuevo momento, garantizará que las políticas apunten a lograr el trabajo decente en las condiciones que ella establece, y el papel de la tecnología en este momento histórico puede y debe ser importante para la búsqueda del trabajo decente, porque, en Europa, en este momento, en las relaciones entre el uso de la inteligencia artificial y la organización empresarial, no hay que olvidar que quien

trabaja es el hombre, su actividad es libre, consciente e intencional, el trabajo es digno porque quienes trabajan son valioso. Por lo tanto, se espera lo siguiente:

Workers' autonomy, human dignity, privacy, physical and mental health cannot be put at risk at any stage when accommodating technological progress. Basic principles enshrined in the European Charter of Fundamental Rights have to serve as incontestable guidelines when designing the new work environment. An important element to consider when designing smart workplaces are the potential biases that need to be mitigated when developing AI-powered technologies used in production processes. When industry workers are closely collaborating with intelligent machines, it is crucial to ensure that the tools do not undermine, explicitly or implicitly, the dignity of the worker, regardless of their race, gender or age. A possibility to receive an explication of an algorithmic decision and to provide feedback in case this principle is breached must be ensured for every worker (European Commission 2021, p. 18).

Es importante resaltar que la propuesta de Industria 5.0 va más allá de los objetivos de la OIT en la Declaración del Centenario, con los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU para 2023, en los ODS, en particular la referencia al ODS 8, que reafirma la necesidad de garantizar un trabajo decente con sostenibilidad desarrollo, porque, si la propuesta de uso de la tecnología se centra en el trabajador, su uso debe asegurar un trabajo digno.

Además, para que exista una interacción entre tecnología y trabajador, buscando la centralidad de la persona humana, es imprescindible la necesidad de cualificación del trabajo humano y, para ello, es necesario un esfuerzo conjunto entre los actores sociales.

El segundo punto importante de la propuesta Sociedad 5.0 es la sostenibilidad social y ambiental, reconociendo que es necesario pensar en el futuro, en el uso racional del potencial que ofrece el planeta, especialmente cuando se trata de recursos no renovables. En

este sentido, “La acción para alcanzar el desarrollo sostenible no puede constituir un acto aislado de las empresas y depende de una acción coordinada de las políticas públicas del Estado y del diálogo social que debe establecerse entre los tres actores sociales: empresas, Estado y sindicatos” (Nahas, 2023, pág. 112).

En el análisis de la Comisión Europea sobre los fundamentos de la sostenibilidad corporativa, un punto importante fue la observación de que los trabajadores calificados han tomado conciencia de que es necesario pensar en el medio ambiente ecológico, y las empresas deben estar atentas a producir con responsabilidad social y ambiental, es decir: “The concept of Industry 5.0 promotes the economic performance of industries while respecting workers’ needs and interests as well as ensuring environmental sustainability” (European Commission, 2021, p. 22).

Según Juárez de Freitas (2018), al pensar en sostenibilidad, ésta figura en la meta 04 de este ODS 8, ya que buscamos una mayor “[...] eficiencia de los recursos globales en el consumo y la producción, y esforzarnos por desacoplar el crecimiento económico de la degradación ambiental [...]” (ONU, 2015, p. 27).

Este objetivo está directamente vinculado a la necesidad de pensar, según Juárez Freitas (2018), en el derecho al futuro. Para el autor es necesario

a) la consideración de que la sostenibilidad es una determinación ética y jurídico-institucional, protegida constitucionalmente en Brasil en el art. 3.º, 170, VI y 225; es una determinación ética y jurídico-institucional de responsabilidad objetiva del Estado en materia de prevención y precaución; es una determinación ética y jurídico-institucional de sindicalización ampliada de las opciones públicas y privadas; Es una determinación ética y jurídico-institucional de responsabilidad por un desarrollo bajo en carbono, compatible con valores constitucionales que no están en línea con el deseo morboso del crecimiento económico como fin en sí mismo (Freitas, 2018, p. 32).

Por otro lado, según Juárez Freitas, la hermenéutica contemporánea ha analizado el tema de la sostenibilidad como principio fundamental. Lo corrobora: “La sostenibilidad, en el sistema brasileño, es un principio fundamental, con reglas expresas o inferidas que lo refuerzan. Es también una directriz interpretativa vinculante que prescribe la promoción intergeneracional del bienestar” (Freitas, 2018, p. 941), considerando que, en la Constitución, apunta al principio de protección de la dignidad de la persona humana y protección de seres vivos. Más:

Ante estas consideraciones, para el Consejo de Europa, las empresas enfrentan dificultades para retener nuevos y buenos talentos y han optado por desarrollar su potencial en aquellas que tienen compromisos con el medio ambiente, la ecología y la sostenibilidad.

For industry to respect planetary boundaries, it needs to be sustainable. It needs to develop circular processes that re-use, re-purpose and recycle natural resources, reduce waste and environmental impact. Sustainability means reducing energy consumption and greenhouse emissions, to avoid depletion and degradation of natural resources, to ensure the needs of today's generations without jeopardising the needs of future generations. Technologies like AI and additive manufacturing can play a large role here, by optimising resource-efficiency and minimising waste (European Commission, 2021, p. 14).

El proyecto de la industria en este momento es realmente buscar la eficiencia ambiental, consciente de que el uso de tecnologías puede facilitar la búsqueda de soluciones rápidas, principalmente para el tema energético, con fuentes renovables que tengan mínimas emisiones contaminantes al medio ambiente y al medio ambiente. Al mismo tiempo, proporcionan una mayor protección a los trabajadores, con una menor exposición a riesgos laborales en términos de salud e higiene en el trabajo.

Avanzamos hacia la consolidación de la conciencia de los consumidores que tienen acceso inmediato a la información casi en tiempo

real, de los consumidores que están despertando a la necesidad de un consumo responsable y de las empresas que no tienen la conducta sostenible como política interna sin duda sufrirán el boicot de los consumidores, lo que se traducirá en pérdidas financieras inconmensurables, sobre todo porque los signos de la explotación de los recursos naturales son visibles, como las tragedias medioambientales que están ocurriendo en todo el mundo, lo que causa miedo a todos y pone de relieve la necesidad de producir sin contaminar, siendo la sostenibilidad un nuevo paradigma para la Unión Europea y extensible al mundo entero.

En este sentido, afirma Thereza Christina Nahas (2023, p. 109): “El nuevo paradigma que busca la industria 5.0, al fin y al cabo, se basa en otros elementos que reconocen la importancia del progreso económico sin olvidar aspectos necesarios para un pleno desarrollo sostenible”.

Y no se trata sólo de pensar en la centralidad humana y la sostenibilidad social y ambiental, en este nuevo proceso también es necesario pensar en la resiliencia en la Industria 5.0.

En cuanto al tercer aspecto del trípode de la Sociedad 5.0, la resiliencia, según la Comisión Europea, refleja la necesidad de que los medios de producción sean conscientes de que debe haber un equilibrio entre la producción y el uso de los recursos existentes a su disposición, con el objetivo de satisfacer las necesidades humanas, llamando la atención sobre el hecho de que el modelo actual, lamentablemente, es frágil y todavía no existe una responsabilidad social deseable.

Y así concluye la Comisión Europea:

Industry 5.0 recognises the power of industry to achieve societal goals beyond jobs and growth to become a resilient provider of prosperity, by making production respect the boundaries of our planet and placing the wellbeing of the industry worker at the centre of the production process (European Commission, 2021, p. 14).

La palabra clave para resiliencia es precisamente adaptación. La industria debe ser consciente de los nuevos cambios sociales que se

están produciendo mediante el uso de la tecnología para adaptarse y, al mismo tiempo, buscar la máxima eficiencia en el proceso productivo, sin olvidar el capital humano y el medio ambiente.

Para la Comisión Europea, esta preocupación por la resiliencia es importante porque las empresas podrán comprender sus actividades y los riesgos existentes y, así, desarrollar mecanismos que busquen mitigarlos, evitando causar daños a los trabajadores, la sociedad y el medio ambiente.

Es apropiado utilizar la tecnología de forma racional y preventiva en este momento histórico, y se espera que Europa dirija sus acciones en esta década, guiada por la centralidad humana, la sostenibilidad y la resiliencia.

Cabe señalar que los riesgos existentes no son solo ambientales, sino que con procesos cada vez más interconectados con el entorno cibernético, el riesgo de ataques a los sistemas será cada vez mayor, por lo que es necesario invertir en ciberseguridad, protegiendo a la industria y los trabajadores en sus derechos fundamentales.

Breno Medeiros y Ricardo Hassog Sayerg (2022, p. 202), al analizar las propuestas para la Sociedad 5.0, afirman que “la racionalidad humana es el gran producto de la nueva fuerza laboral y es el hilo conductor de la redefinición del trabajo en la Sociedad 5.0”.

A partir de este análisis de la propuesta Sociedad 5.0, queda por pensar cómo, en Brasil, es posible internalizar esta política que busca dar un nuevo significado al papel del trabajador en la era tecnológica, de modo que los beneficios de la tecnología lleguen a todos los trabajadores y, al mismo tiempo, tomarse el tiempo para pensar en el papel del sindicato a la luz del cambio cultural propuesto a principios de esta década.

Thereza Christina Nahas (2023, p. 111) afirma que en este momento hay que destacar el papel del diálogo social. Las soluciones a alcanzar de momento no serán aisladas, ya que sólo con la participación activa de los sindicatos con el gobierno podrán establecer caminos para proteger a los trabajadores: “En lugar de preguntar qué

vamos a hacer con la nueva tecnología, tenemos que preguntarnos qué puede hacer la tecnología por nosotros”. Y continúa: “La propuesta de Industria 5.0 parece ser un proyecto importante que puede servir de inspiración para las soluciones que Brasil busca para la protección de los trabajadores (Nahas, 2023, p. 112).

Es necesario avanzar en este momento de la historia, ya que mirar hacia atrás en el proceso de formación en protección de los trabajadores demuestra que es necesaria la adaptación a cada época y el pasado enseña que las experiencias exitosas son instrumentos a considerar y, en este momento, con el uso de tecnología, ya no es posible concebir la cosificación de los trabajadores, las condiciones indignas, el trabajo forzoso, las empresas que no demuestran compromiso social y ambiental. Los desastres industriales ocurridos, principalmente en el estado de Minas Gerais con el colapso de represas mineras, con la muerte de innumerables trabajadores y ciudadanos y la muerte de fauna y flora, no pueden normalizarse ni considerarse como hechos aislados.

La búsqueda de respuestas o soluciones para este momento debe comenzar de manera dialógica entre actores sociales. Para ello, el sindicato debe replantear su existencia para que sea representativo de la categoría y, al mismo tiempo, buscar soluciones civilizadoras para la clase.

Entre los tres pilares de la Sociedad 5.0, para el sindicato en este momento histórico, dos merecen ser observados: la centralidad del trabajador y la sostenibilidad.

Si las propuestas de Sociedad 5.0, analizadas junto con los ODS de la ONU y la Declaración del Centenario de la OIT, el sindicato, llegan a cada trabajador y despiertan en él, a través de la solidaridad y la fraternidad, la relación de pertenencia y el reconocimiento de la necesidad de la búsqueda conjunta de un mejor trabajo y condiciones de vida acordes con el progreso tecnológico existente, no habrá cosificación de los trabajadores.

Si los trabajadores, en este momento, son alcanzados por el sindicato, la lucha colectiva cobrará un nuevo sentido, porque la propia sociedad ya se ha dado cuenta de que es necesario que las empresas

sean responsables y no sólo apunten al lucro, sino que entiendan que el planeta Es la casa común de todos, por eso necesitan cuidados. Producir, pero de manera responsable y para las empresas que insisten en continuar con políticas que no respetan los derechos humanos y el medio ambiente, el sindicato, utilizando la tecnología y a través de los trabajadores, puede impulsar una campaña importante para llegar a los consumidores, influyendo en la opinión pública.

Los instrumentos existentes son importantes, necesarios y esenciales. Como se demostró en el capítulo anterior, a nivel internacional existe un marco normativo expresivo para proteger los derechos a la libertad de asociación. En este momento es necesario su ejercicio, pero con el foco primordial en el trabajo decente, cuando en éste se condensan los principales anhelos de los trabajadores.

Sólo se puede pensar en trabajo decente cuando están presentes los cinco pilares constituyentes establecidos por la OIT.

Como se afirmó en cada momento de esta investigación, dos principios estuvieron presentes en todo el proceso de formación del Derecho Laboral. A través de este ejercicio de solidaridad y fraternidad, los trabajadores se identificaron y se unieron para la lucha colectiva y, como resultado, crearon el Derecho Laboral.

Sin embargo, aun reconociendo que existe una lista importante de normas protectoras, todavía hay una falta de protección, lo que aparece como una inconsistencia. Según Denise Pires Fincato y Jacqueline Mielke da Silva (2019, p. 08):

El gran problema jurídico de hoy es descubrir cómo pensar, organizar y operar el Derecho en el contexto de una sociedad globalizada, especialmente en este período de constantes y disruptivas transformaciones. Examinar el Derecho inserto en la globalización implica relacionarlo con la complejidad y todos los procesos de igualación, diferenciación y regulación social que de ella se derivan.

No hay obligación de cumplir con el Derecho Laboral, por lo que nuevamente se necesita un nuevo rol sindical, pero en un contexto

de uso masivo de la tecnología. Entonces, ¿Cómo lograr un Derecho del Trabajo centrado en la persona, en todos los trabajadores? ¿Cómo podemos, en este momento de la historia, tener un sindicato que llegue a todos, tanto afiliados como sindicalistas?, para que el trabajo decente sea un paradigma de una globalización justa y así tener una respuesta efectiva a la pregunta: ¿Cómo ser protegidos?

4 CONCLUSIONES

Lo que se advirtió en este trabajo es que las tecnologías surgieron con el objetivo de hacer la vida humana más pacífica, incluido el ejercicio de menos esfuerzo físico. Y, en este momento histórico, el Derecho del Trabajo está llamado, en su modo y su forma de evolución, a lograr la pacificación entre el capital y el trabajo en el proyecto de globalización de las nuevas formas de trabajo y las normas construidas hasta entonces eran exactamente para equilibrar esta relación. Si en estos momentos se discuten nuevas formas de proteger a los trabajadores que se insertan en un nuevo mercado laboral, mediado por aplicaciones en el móvil cuando no se sabe si son trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, es necesario garantizar un mínimo de derechos que van más allá de la relación laboral.

Tras el transcurso de esta investigación, al enfrentar el problema de la necesidad de avance protector de las nuevas clases de trabajadores insertos en esta nueva forma de organización empresarial y al mismo tiempo ante la necesidad de repensar la relación entre el hombre y la tecnología, resulta posible sacar algunas conclusiones.

En Brasil, especialmente ahora con la revolución digital y el uso de la tecnología en la organización y el control empresarial, el camino no es crear nueva legislación por parte del ejecutivo o el legislativo para proteger a esta nueva clase de trabajadores, como lo habrá, en cierta manera, exceso normativo, provocando enlucido. Con la propuesta Sociedad 5.0 lo que se ve es que el camino pasa necesariamente por el sindicato.

Y, para que el sindicato cumpla su papel constitucional e institucional, la regla de unidad debe revisarse para dar cabida a la plena libertad sindical. La clase trabajadora podrá elegir un sindicato que realmente la represente y negocie eficazmente, y ya no será necesario estar vinculada a un único sindicato específico.

Y el papel del sindicato hoy para buscar protección para los trabajadores es esencial y necesario, por eso necesita llegar a todos los grupos de trabajadores, sindicalizados y sindicalizables, porque, en el sistema normativo que existe en Brasil, sólo los sindicatos pueden construir Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo.

Finalmente, hoy, con los avances tecnológicos, basados en la sostenibilidad, la resiliencia y la centralidad humana, cuando el sindicato busque orientar las luchas colectivas de las clases económicas y profesionales, irá más allá de la realidad de la relación laboral, que entenderá que la preocupación es con el trabajo en su dimensión integral, en un proceso relacional entre capital y trabajo, y el producto de éste proporciona y proporcionará integración social en los más diversos factores, llevando un mensaje civilizador en los campos de la educación, la cultura, el medio ambiente, la protección de la infancia, juventud y vejez, pensando siempre que el hombre debe ser el centro de todo el sistema protector, en el que las cosas y los bienes sean para el hombre, y no al revés.

5 REFERENCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio de *et al.* **Direito do Trabalho e Democracia.** Curitiba: CRV, 2021.

ANDRÉS SEGOVIA, Belén. La regulación de los derechos humanos ante un entorno digital. *In:* GARCÍA COLDAR, Mónica; NÚÑEZ CERVIÑO, José (dir.). **El derecho ante la tecnología: innovación y adaptación.** Coruña: Editorial Colex S.L, 2022. p. 23-43

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva *et al.* (org.). **Direito Internacional do Trabalho.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva; STÜRMER, Gilberto. A negociação coletiva de trabalho como pressuposto de efetivação do primado do trabalho decente. *In: ALMEIDA, Cléber Lúcio de et al. Direito do Trabalho e Democracia*. Curitiba: CRV, 2021. p. 51-73.

BODEN, Margaret A. **Inteligência Artificial**. Madrid: Turner Publicaciones Sl., 2022.

CARRO SUÁREZ, Jorge; SARMIENTO PAREDES, Susana. El factor humano y su rol em la transformación a Industria 5.0: una revisión sistemática y perspectivas futuras. **Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento**, ano 10, n. 24, p. 1-18, jan./dez. 2022.

EUROPEAN COMMISSION. **Industry 5.0: Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. *In: SILVA, Rosane Leal da; OLIVEIRA, Rafael Santos de (org.). Direito e novas tecnologias: desafios à proteção de direitos na sociedade em rede*. Curitiba: Editora Íthala, 2017. p.17-40.

FINCATO, Denise Pires (org.). **Novas tecnologias e relações de trabalho: reflexões**. Porto Alegre: Magister, 2011.

FINCATO, Denise Pires. ALVES, Andressa Munaro. Trabalhabilidade como bússola orientadora ao topo da pirâmide de Maslow. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 07, v. 5, n. 8, p. 54-65, ago. 2022.

FINCATO, Denise Pires; OLISCHESKI, Andrea Tarnowski. Globalização e direitos fundamentais. *In: FINCATO, Denise Pires (org.). Novas tecnologias e relações de trabalho: reflexões*. Porto Alegre: Magister, 2011. p. 95-106.

FINCATO, Denise Pires; SILVA, Jaqueline Mielke. Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: A necessária (re)construção do Direito do Trabalho. **REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**, v. 10, n. 19, p. 1-22, 2019.

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. Globalização 4.0 e o futuro do trabalho: o porvir na atuação da ONU e OIT. *In: BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva et al. (org.). Direito Internacional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 335-355.

FITA ORTEGA, Fernando. Los derechos colectivos de los trabajadores en la economía digital: ¿Hacia un movimiento obrero digital? *Revista de Direito do Trabalho, ed especial*, São Paulo, 2019.

FREITAS, Juarez. *Sustentabilidade: Direito ao Futuro*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FREITAS, Juarez. Sustentabilidade: novo prisma hermenêutico. *Revista Novos Estudos Jurídicos*, v. 24, n. 3, p. 940-963, set./dez. 2018.

GARCÍA COLDAR, Mónica; NÚÑEZ CERVIÑO, José (dir.). *El derecho ante la tecnología: innovación y adaptación*. Coruña: Editorial Colex S.L, 2022.

GARRIDO MARTIN, Joaquín. Inteligencia (artificial) y automatismo. Anatomía de un conflicto. *In: LLANO ALONSO, Fernando H. (dir.). Inteligencia artificial y filosofía del derecho*. Múrcia: Ediciones Laborum, S.L., 2022. p. 169-187.

LLANO ALONSO, Fernando H. (dir.). *Inteligencia artificial y filosofía del derecho*. Múrcia: Ediciones Laborum, S.L., 2022.

LLANO ALONSO, Fernando H. Singularidad tecnológica, metaverso e identidad personal: del homo faber al novo homo ludens. *In: LLANO ALONSO, Fernando H. (dir.). Inteligencia artificial y filosofía del derecho*. Múrcia: Ediciones Laborum, S.L., 2022. p. 189-2015.

MARÍN ALONSO, Inmaculada; IGARTUA MIRÓ, María Teresa; SOLÍS PRIETO, Carmen (dir.). *Digitalización, desarrollo tecnológico y derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*. Navarra: Aranzadi, 2022.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo Hasson. A dignidade compromissória emancipatória do trabalho 5.0. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)*, Unisinos, v. 2, n. 14, p. 200-2018, maio/ago. 2022.

MEDEIROS, Daniel. *A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas*. 2022. 295 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2022.

MONSALVE CUELLAR, Martha Elisa (coord.). *Los derechos humanos y la protección de los trabajadores en una era disruptiva: homenaje a la OIT en sus 100 años de creación*. Cuenca: Editorial Alderabán, 2020.

MONEREO PÉREZ, José Luis; GORELLI HERNÁNDEZ, Juan; VAL TENA, Ángel Luis de (dir.). **El trabajo decente**. Granada: Editorial Comares: S. L., 2018.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015.

NAHAS, Thereza Christina. A dialética de liberdade econômica e dos direitos sociais no marco da indústria 5.0 e-**Revista Internacional de la Protección Social**, v. 8, n. 1, p. 89-113, 2023. p. 110-111.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. **Direitos do Trabalhos: repensando o elemento subordinação como condicionante da proteção juslaboral na era do algoritmo**. 2022. 268 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT**. Genebra: OIT, 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 2015. p. 83.

PRADOS GARCIA, Celia. La inaccesibilidad digital como supuesto de discriminación de las personas con discapacidad. In: GARCÍA COLDAR, Mónica; NÚÑEZ CERVIÑO, José (dir.). **El derecho ante la tecnología: innovación y adaptación**. Coruña: Editorial Colex S.L, 2022. p. 45-64.

SABINO, André Monici; ABÍLIO Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena. La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales. e-**Revista Internacional de la Protección Social**, Sevilla, v. 6, n. 2, 2021. p. 8-18.

SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena. Del trabajador a su avatar y del centro de trabajo al metaverso. La variante subjetiva y locativa de la digitalización en el trabajo. In: MARÍN ALONSO, Inmaculada; IGARTUA MIRÓ, María Teresa; SOLÍS PRIETO, Carmen (dir.). **Digitalización, desarrollo tecnológico y derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad**. Navarra: Aranzadi, 2022. p. 27-62.

SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena. El Tecnotrabajo de trabajo. **Trabajo:** Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales, n. 14, p. 101-130, 2004

SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena. El trabajo decente y subordinación jurídica y económica en la era digital. *In:* MONEREO PÉREZ, José Luis; GORELLI HERNÁNDEZ, Juan; VAL TENA, Ángel Luis de (dir.). **El trabajo decente.** Granada: Editorial Comares: S. L., 2018. p. 19-32.

SILVA, Rosane Leal da; OLIVEIRA, Rafael Santos de (org.). **Direito e novas tecnologias:** desafios à proteção de direitos na sociedade em rede. Curitiba: Editora Íthala, 2017.

TORRES SATO, Maria Luisa de. Datos y derechos digitales en el ámbito laboral e intimidad. *In:* MONSALVE CUELLAR, Martha Elisa (coord.). **Los derechos humanos y la protección de los trabajadores en una era disruptiva:** homenaje a la OIT en sus 100 años de creación. Cuenca: Editorial Alderabán, 2020. p. 91-109.

LUIZ ANTONIO DA SILVA BITTENCOURT

Doctor en Derecho por la Universidad de Sevilla, línea de investigación «Regulación del Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales», con Beca Capes. Tesis aprobada con máximo concepto y recibiendo los honores «CUM LAUDE» y «SOBRESALIENTE». Doctorado en Derecho por la PUCRS, área de concentración «Fundamentos Constitucionales del Derecho Público y del Derecho Privado» (Capes 06), con Beca Capes. Pasantía de investigación doctoral en la Facultad de Derecho de la Universidad de Porto, Portugal, bajo la supervisión de la Prof. Dra. Maria Regina Redinha; pasantía de investigación doctoral en la Universidad de Alcalá de Henares, España, bajo la supervisión del Prof. Dr. José Luis Gil y Gil y de la Prof. Dra. Tatsiana Ushakova; Maestría en Derecho Privado por el programa de posgrado PucMinas strito senso (Capes 06). Concepto aprobado A. Especialista en Derechos Humanos Laborales y Derecho

Laboral Transnacional por la Universidad de Castilla-La Mancha, España, 2017-2018. Especialista en Enseñanza de la Filosofía por la Pontificia Universidad Católica de Minas Gerais (2014-2015). Licenciada incompleta en Filosofía por el Colegio Dom Luciano (2007-2008). Revisor de la Revista Curso de Derecho de UNIFOR, de la Revista Prisma Jurídico de UNINOVE y de Direito em Debate de UNIJUÍ. Abogada. Miembro de los grupos de estudio e investigación: Relaciones Laborales y Sindicalismo, coordinado por el Prof. Dr. Gilberto Stürmer; Nuevas Tecnologías, Proceso y Relaciones Laborales, coordinado por la Prof. Dra. Denise Pires Fincato del PPGD de la PUCRS y miembro del grupo de estudio Investigación y Extensión Capitalismo y Protección Social desde la Perspectiva de los Derechos Humanos y Fundamentales del Trabajo y de la Seguridad Social, coordinado por el Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida del PPGD de la PUCMINAS.

Dirección de trabajo: Avenida Prefeito Telesforo Cândido de Rezende, 881, Sala 10, Centro, 36400056 - Conselheiro Lafaiete, MG – Brasil.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8653-5994>

CORREO ELECTRÓNICO: luizsofia@yahoo.com.br

Recibido: 20/06/2024

Aceptado: 22/01/2025



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Los autores conceden a la Revista Sequência los derechos exclusivos de primera publicación, y la obra está bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International Licence. La licencia autoriza a terceros a remezclar, adaptar y/o crear a partir de la obra publicada, dando crédito a la obra original y a su publicación inicial. Se permite a los autores celebrar contratos adicionales separados con distribución no exclusiva de la versión publicada en Sequência, indicando en cualquier caso la autoría y la publicación inicial en esta revista.