

A dignidade compromissória e emancipatória do trabalho 5.0

The Compromissing and Emancipatory Dignity of Work 5.0

Breno Medeiros¹

Tribunal Superior do Trabalho, TST/Brasil
gmbm@tst.jus.br

Ricardo Hasson Sayeg²

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP/Brasil
ricardo@hslaw.com.br

Resumo

A Sociedade 5.0 desponta como o paradigma atual, de natureza ético-conformadora das relações sociais, segundo critérios socioambientais ligados ao conceito de sustentabilidade das relações de trabalho, produção e consumo. No campo do trabalho, esse paradigma emerge como um modelo de reformatação dos espaços laborais, criando o conceito de trabalho 5.0 que envolve a substituição de atividades redundantes por habilidades profissionais de natureza multidisciplinar e criativa. O conceito de trabalho 5.0 liga-se à noção de revolução industrial 4.0 e de dignidade da pessoa humana em sua dupla dimensão (compromissória e emancipatória), de modo a impulsionar a liberdade individual no labor pela construção gradativa de um conceito de força de trabalho singular, adaptada ao novo ambiente corporativo de inovação tecnológica permanente e projeção ilimitada de ganhos financeiros e de experiência com o trabalho. A dupla dimensão dignitária do trabalho 5.0 será abordada conceitualmente neste artigo, de modo a situar o novo paradigma da Sociedade 5.0 no universo singular das relações de trabalho, consoante o método de pesquisa dedutivo e sua técnica de abordagem bibliográfica e documental, mediante uma metodologia toda própria para um estudo interdisciplinar envolvendo uma temática de Administração, Direitos Humanos, Direito do Trabalho e Direito Internacional Público.

¹ Ministro do Superior Tribunal do Trabalho. Doutor em Direito Empresarial pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Programa de Pós-Graduação em Direito. Rua Vergueiro, 235/249, 12º andar, Liberdade, CEP 01504-001, São Paulo/SP, Brasil.

² Professor Associado de Direito Econômico, Direitos Humanos e Lógica Jurídica da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Livre-Docente de Direito Econômico, Doutor e Mestre em Direito Comercial pela PUC-SP. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Rua Min. Godói, 969, Perdizes, 05015-000, São Paulo/SP, Brasil.

Palavras-chave: Sociedade 5.0; trabalho 5.0; dignidade da pessoa humana; dignidade do trabalho; direitos sociais.

Abstract

Society 5.0 emerges as a current paradigm, of an ethical nature that conforms social relations to socio-environmental criteria linked to the concept of sustainability of work, production, and consumption relations. In the field of work, this paradigm emerges as a model for reformatting workspaces, creating the concept of work 5.0, which involves replacing redundant activities with professional skills of a multidisciplinary and creative nature. The concept of work 5.0 is linked to the notion of industrial revolution 4.0 and human dignity in its dual dimension (compromising and emancipatory), to promote individual freedom in work through the gradual construction of a concept of a unique workforce, adapted to the new environment company of permanent technological innovation and unlimited projection of financial and experiential gains with the work. The double dignitary dimension of work 5.0 will be conceptually addressed in this article, to place the new paradigm of Society 5.0 in the singular universe of labor relations, according to the deductive research method and its bibliographic and documental approach technique, by means of a methodology entirely proper to an interdisciplinary study involving a Administration, Human Rights, Labor Law, and International Public Law theme.

Keywords: Society 5.0; work 5.0; dignity of human person; dignity of work; social rights.

Introdução

Refletir sobre as mudanças no campo do trabalho é, em certo sentido, refletir sobre a própria mudança do *modus vivendi* na sociedade contemporânea do risco e da informação, encarando a sustentabilidade das atividades laborais como inserida na busca motivadora de mais qualidade de vida e dignidade humana, segundo um viés multidisciplinar e criativo.

O progresso nas áreas do conhecimento, sobretudo nas técnicas da transmissão de dados e informações, em tempo real com acesso potencialmente ilimitado, reformatou as relações sociais e o ambiente de trabalho.

Agora, além de os espaços laborais não serem mais necessariamente físicos ou circunscritos por habitáculos de convivência diária, como os escritórios e as fábricas, eles também não estão, outrossim, adstritos aos modelos regulares de cumprimento de metas e horários (*nine-to-five*), senão a resultados sensíveis ao engajamento individual do sujeito detentor de uma força singular de trabalho, o qual vale pelo que agrega à empresa, e não somente pelo que executa.

Essa transição da força de trabalho mediada por critérios rígidos de direcionamento e execução de tarefas para modelos flexíveis de engajamento multidisciplinar e criativo, em si, é uma característica central da chamada Sociedade 5.0, idealizada pelo Japão em 2016, que enfoca a qualidade de vida como motivação ético-conformadora da experiência do progresso científico e tecnológico, dotando seus avanços de uma finalidade precipuamente humanista e as pessoas de propósitos mais sólidos de participação popular e pertencimento ao desenvolvimento social.

A agenda de sustentabilidade que advém como emergência do colapso climático, social e econômico, sobretudo em tempos nos quais uma pandemia viral (COVID-19) coloca em cheque a solução simplificadora do consenso de Washington (políticas compensatórias), faz com que os olhos do mundo se voltem para o problema da desigualdade social, permanentemente intensificado pela chamada obsolescência programada das atividades laborais monológicas e repetitivas, cujo resultado mais evidente é a crescente redução de postos de trabalho redundante.

O engajamento autoprogramável e autoexecutável das máquinas, por meio de sofisticados modelos informacionais de programação dos parques industriais e dos serviços de autoatendimento, vem tomando o espaço da mão de obra antes indispensável nesses campos.

O resultado imediato disso é o aumento na média de desemprego de países desenvolvidos e em desenvolvimento, o que promove crises humanitárias cada vez mais recorrentes, demandando dos países civilizados respostas à altura do problema atinente à inutilidade da força de trabalho.

O caminho mais adequado para a reformatação do universo do trabalho parece ser apostar, com ânimo e resiliência, em um modelo de trabalho que, antes de acirrar as discrepâncias de conhecimento entre homem e máquina, torne o trabalho (pressupostamente humano) indispensável em um nível no qual a máquina ainda não é completamente dominante: o campo das ideias, criativas e direcionadas a solucionar problemas concretos de sustentabilidade.

A racionalidade humana é o grande produto da nova força de trabalho e é o fio da meada para a ressignificação do trabalho na Sociedade 5.0. Dotar os seres humanos de habilidades criativas e multidisciplinares é a tarefa a ser executada, reinserindo imensos contingentes laborais obsoletos no mercado, de modo a impulsionar uma nova cultura laborativa voltada à emancipação social do labor.

Primeiramente, no estudo que se empreende, situar-se-ão os conceitos básicos de Sociedade 5.0 e trabalho 5.0, para, mais adiante, adentrar-se na discussão que cerca a dignificação do ser humano por meio do trabalho no seio do novel paradigma ético-conformador da Sociedade 5.0. Ao final, far-se-á uma descrição mais imediata das dimensões dignitárias do trabalho 5.0 e das mudanças corporativas que envolvem essa nova filosofia em torno da noção de trabalho.

Para tanto, o conceito de dignidade humana, de conseguinte, mostra-se diretamente ligado a essa reformatação dos espaços de trabalho, sendo o cerne dessa mudança tal qual enfocada. Formular-se-á um conceito de dignidade humana galgada por intermédio do

trabalho 5.0 que envolve, assim, uma dupla dimensão de significação, sendo a primeira, de natureza compromissória, e a segunda, emancipatória.

Tal dupla dimensão dignitária do trabalho 5.0, há que se adiantar, revela-se, ainda, em evidente superposição, de modo a situar o atual paradigma da Sociedade 5.0 no universo singular das relações laborais.

Trabalhar o campo de identificação da dignidade humana compromissória e emancipatória do trabalho 5.0, no alvorecer da chamada Sociedade 5.0, é a finalidade precípua deste estudo, o qual é conduzido consoante o método de pesquisa dedutivo e sua técnica de abordagem bibliográfica e documental, mediante uma metodologia toda própria para um estudo interdisciplinar envolvendo uma temática de Direitos Humanos, Direito do Trabalho e Direito Internacional Público.

A dignidade compromissória e emancipatória do trabalho 5.0: o conceito básico de sociedade 5.0 e trabalho 5.0

A sociedade da informação, forjada pela experiência da conectividade e pelos avanços tecnológicos no campo da informática, intensificou a ameaça, sempre presente no universo do trabalho, relativa à obsolescência programada da mão de obra formatada para a execução de trabalhos manuais e atividades repetitivas e monológicas, tendentes à redundância.

O engajamento autoprogramável e autoexecutável das máquinas, por meio de sofisticados modelos informacionais de programação dos parques industriais, vem tomando o espaço da mão de obra rudimentar a passos largos, tornando a questão social atinente à ocupação de imensos contingentes de trabalho obsoletos uma agenda política central da sociedade hodierna, o que vem sendo enfatizado pelo menos desde o Relatório Brundtland que, ainda em 1987, incluiu o emprego como um dos pilares da sustentabilidade (ONU, 1991).

Como esforço de adaptação social e promoção de respostas civilizatórias mais solidárias e fraternas³ à altura dos desafios capitalistas humanistas que a revolução industrial 4.0 impõe (SAYEG; NEVES; SAYEG, 2020) e diante das questões ambientais relacionadas à sustentabilidade dos métodos de produção e consumo contemporâneos (VALENZUELA HERRERA; CARDOSO; MACHADO; SANTOS, 2020; SILVA; MEIRA; CALDAS, 2019), o governo do Japão elaborou um plano de ação e modernização social, chamado de 5º Plano Básico de Ciência e Tecnologia, em que propõe uma sociedade superinteligente, denominada *Society 5.0* (Sociedade 5.0), consoante salientado por Senise Lisboa (2020a).

Segundo esse projeto ambicioso, as relações sociais precisam ser reestruturadas a partir de critérios ético-conformadores de sustentabilidade socioambiental, em face dos avanços tecnológicos atuais e das necessidades de preservação da qualidade de vida e da dignidade humana (SENISE LISBOA, 2020a).

A Sociedade 5.0, portanto, é um conceito de readequação social das estruturas de produção e consumo à revolução tecnológica em curso na Indústria 4.0, colocando-se a

³ Sobre a diferença entre solidariedade e fraternidade, no contexto em que utilizadas neste estudo, vide: Pereira, Sayeg e Neves (2020); Senise Lisboa (2020b); e Senise Lisboa (2020c).

qualidade de vida do ser humano e o equilíbrio ambiental como pilares de sustentação e justificação do progresso social (SENISE LISBOA, 2020a).

Nesse contexto, a diferença estrutural do trabalho 5.0 com relação à pluralidade de funções monológicas e tendentes à redundância da antiga forma de ocupação do labor, sobretudo na indústria pré-revolução 4.0, revela uma crise de paradigma, o que leva uma parte relevante dos estudiosos das relações sociais a se questionar sobre a real utilidade do trabalho na sociedade do progresso científico e tecnológico (*v. g.*, MACHADO; CÔRTEZ, 2020), a qual se pressupõe eticamente conformada por critérios socioambientais de solidariedade e sustentabilidade (SILVA; MEIRA; CALDAS, 2019) na Sociedade 5.0.

Essa é uma questão central para se entender o tempo atual, sendo igualmente uma fonte infindável de discussões políticas e corporativas, engajadas em torno da promoção do progresso econômico com ampliação exponencial das liberdades individuais, o que impõe deveres civilizatórios para o Estado, para a sociedade e para o mercado.

Que as funções e atividades típicas do trabalho tradicional vêm se tornando redundantes com uma velocidade sem precedentes, *per se*, é uma realidade que já foi percebida por todos inclusive em setores públicos mais conservadores como o Poder Judiciário, o qual passou a incorporar no seu cotidiano o trabalho remoto também na gestão de suas atividades (CALDAS; SILVA, 2016; CALDAS; MATA DIZ; SILVA, 2019), em uma governança regulatória concertada devidamente minudenciada pela doutrina pátria (CALDAS, 2010; CALDAS; MARTINS, 2016).

Tal circunstância, a seu turno, situa esse problema no debate científico como questão central com vistas a solucionar a seguinte indagação: o que fazer para tornar sustentável o mercado de trabalho, já que é necessário estimular de forma permanente a utilidade de imensos contingentes de mão de obra, repentinamente desqualificados ante a tomada dos postos de trabalho pelas máquinas e pela inteligência artificial?

Na Sociedade 5.0 adota-se uma postura antropocêntrica, em que o ser humano é o centro do progresso; mas, para isso, é igualmente relevante criar condições e espaços de interação entre o homem obsoleto e a sociedade, que, assim, deve direcioná-lo para o progresso científico e tecnológico, como pressuposto das novas relações, o que demanda uma abordagem humanista e inclusiva do capitalismo (SAYEG, 2008; SAYEG; BALERA, 2011), a fim de promover estruturas de existência digna nessa sociedade da informação, a qual é marcada pela velocidade das mudanças como uma verdadeira constante do desenvolvimento sustentável contemporâneo (GIBRAN; SÉLLOS-KNOERR; BARBOSA, 2019).

O Relatório Brundtland antecipou, em certa medida, esse debate:

Muitas vezes, porém, a compatibilidade entre os objetivos ambientais e econômicos fica perdida quando se busca o ganho individual ou de algum grupo, sem dar grande importância ao impacto que isto pode causar aos outros, acreditando-se cegamente que a ciência encontrará soluções e ignorando-se as consequências que poderão ter num futuro distante as decisões tomadas hoje. A inflexibilidade das instituições agrava essa situação (1991, p. 67-68).

O conceito de utilidade do labor, que aqui está diretamente ligado à ideia de dignidade da pessoa humana, encontra-se presente, inclusive, nas mais recentes teorias da Administração,

o que se faz refletir nas premissas gerenciais de sustentabilidade do conceito EESG (*Economic, Environmental, Social and Governance*), conforme noticiado por Favaretto (2020), bem como no conceito de *triple bottom line* presente em Elkington (2004) e na própria filosofia disruptiva do plano básico japonês que inspira a chamada Sociedade 5.0 (SENISE LISBOA, 2020a).

A busca por respostas civilizatórias à altura dos desafios impostos por uma sociedade hipersensibilizada por eventos contemporâneos e inexoráveis, tais como a hiperconectividade dos homens, o avanço tecnológico das máquinas, o envelhecimento populacional e a transição de modelos de produção, trabalho e consumo, é incessante, e, a sua vez, atende à agenda mundial em torno da demanda social por sustentabilidade socioambiental das atividades humanas.

Todas essas premissas convergem para uma relação de trabalho mais humanizada e criativa, sendo essa a verdadeira essência do que se convencionou chamar de trabalho 5.0. O conceito de trabalho 5.0, nesse contexto, aponta para a ideia de um labor que, ao mesmo tempo em que forneça as condições mínimas de existência ao trabalhador, o impulsione a forjar experiências laborais singulares por meio de sua habilidade criativa (MARTINS; GOMES; SANTOS, 2019).

O trabalho 5.0, portanto, confere dignidade e liberdade, bem como incentiva o ser humano a níveis crescentes de sofisticação e criatividade da força de trabalho, o que torna a experiência laboral permeada por mecanismos de expansão da consciência social, tendentes à emancipação dos indivíduos por meio de sua imersão em um ambiente de inovação comprometido com a sustentabilidade dos métodos de trabalho (MARTINS; GOMES; SANTOS, 2019), produção e consumo, inclusive permitindo o surgimento do empoderado “prosumidor” em áreas como a de energia elétrica (GIBRAN; SÉLLOS-KNOERR; BARBOSA, 2019).

Do que se pode perceber, enfim, o conceito de trabalho 5.0 está intimamente ligado ao ideário de liberdade do trabalho, o que aponta para as primeiras pontes de aproximação entre esse paradigma, inaugurado com a Sociedade 5.0, e a ideia central de legitimidade que cerca a avaliação contemporânea da validade dos métodos disruptivos de reformatação das estruturas de ocupação da força de trabalho.

Tudo isso está centrado em um conceito filosófico de dignidade compromissória e emancipatória do trabalho na Sociedade 5.0, o que será mais bem explicitado no decorrer deste estudo.

A demanda social por dimensões libertárias do trabalho na sociedade 5.0

Em sentido inverso ao da obsolescência programada, à qual métodos ultrapassados de trabalho têm a tendência de enquadrar os seres humanos, o conceito de trabalho 5.0, tal como aqui assumido, foca a atenção do mercado de trabalho em habilidades humanas criativas e multidisciplinares, tendentes a formatar um conceito libertário de trabalhador no contexto da

Sociedade 5.0, o que é forjado pela noção de singularidade da força de trabalho (MARTINS; GOMES; SANTOS, 2019).

É preciso reconhecer que trabalhos não criativos, repetitivos e dependentes de precisão mecânica e ritmo acelerado são mais bem executados por máquinas do que por seres humanos. Isso leva a sociedade a refletir sobre a real utilidade do homem nas cadeias produtivas e de consumo, apontando para a individualidade do ser como algo central nesse debate (SAYEG; NEVES; SAYEG, 2020).

A capacidade de autoidentificação dos diferentes indivíduos, ligada à multiplicidade das experiências e à multidisciplinaridade dos conhecimentos, assim como a polissemia dos desígnios humanos, torna a individualidade um produto direto de ações e escolhas assumidas pelo sujeito, as quais se encontram influenciadas por estruturas de reconhecimento legadas pelo meio, tendo como repositório central os contornos da sociedade liberal-capitalista que impera nesta quadra da história (SAYEG; BALERA, 2011).

Os projetos de “bem viver” e as trilhas da experiência são relativamente livres e, nesse contexto, potencialmente ilimitadas, embora as relações consequenciais entre as escolhas passadas e as oportunidades do presente tenham o poder de influenciar diretamente os destinos do sujeito imerso nas experiências de sua individualidade (SAYEG; BALERA, 2011).

Esse amalgama que aproxima projetos de vida, o mundo das ocupações, as escolhas do passado e as oportunidades do presente é a essência dessa noção historicamente situada de humanidade fraterna, o que liga os homens às suas identidades sociais por um pressuposto de liberdade individual que fornece a trama desse tecido social legado pelo liberalismo clássico (RAWLS, 1997), bem como por suas posteriores adaptações aos contextos históricos, sociais e econômicos subsequentes (SAYEG, 2008; SAYEG; BALERA, 2011).

Desde o alvorecer do iluminismo, o homem tornou-se o centro de interesse do próprio homem, e a criatividade, forjada sob a forma da inovação e da competitividade no liberalismo, formou aquilo que inspira essa noção concreta de liberdade que é tratada como um princípio político instituído nas sociedades ocidentais, qual seja, ser livre para empreender seus esforços no sentido da maximização do seu potencial individual e, com isso, realizar sonhos e projetos, mesmo que isso, para muitos, pareça impossível (SAYEG, 2008).

Esse é um princípio geral da humanidade que nutre e inspira a filosofia liberal, originariamente individualista, mas gradativamente permeada por mecanismos políticos e constitucionais de socialização do progresso, o que se coloca como paradigma central da sociedade desde o início do século XX, com a passagem do Estado de Direito (o Estado *Gendarme*) para o Estado do Bem-Estar Social (o *Welfare State*), segundo uma concepção sociológica das formas (SIMMEL, 1983).

Não se pode, contudo, deixar de problematizar esse quadro geral, já que, nas primeiras revoluções industriais, a liberdade individual, em seu sentido prático-instrumental, acaba sendo um privilégio para poucos, na exata medida em que condições estruturantes, sobretudo a divisão clássica entre trabalho e capital, acabaram privando a maioria das pessoas de condições reais de emancipação (RAWLS, 1997), porquanto presas ao universo das ocupações e às necessidades básicas do dia a dia, segundo uma massificação que as priva de um destino próprio, convertendo-as no “homem-massa” sem destino próprio de Ortega Y Gasset (2010).

Contextos laborais permeados por jornadas excessivas, deficiências graves nas instalações industriais em termos de saúde e segurança do trabalho, assim como excessivos acidentes fatais ou incapacitantes, além de salários baixos, dão as marcas mais evidentes dessas limitações inaugurais do conceito de liberdade atrelado ao modelo econômico em desenvolvimento vivenciado no Estado Direito liberal (MACHADO; FREIRE NETO; MATOS, 2019).

Essencialmente, a dinâmica do labor estava pautada por um conceito de autonomia que operava sem a devida precaução no tocante à preservação de condições estruturantes de dignidade. A melhora gradativa de tais condições, assim como o avanço político dos direitos sociais, sobretudo com o constitucionalismo social, marcante no início do século XX, vieram a atenuar os efeitos negativos das estruturas liberais estatais que implicavam diferenciação social, permitindo progressos significativos no campo trabalhista.

Agora, no alvorecer da chamada Sociedade 5.0, o paradigma ético-conformador de sustentabilidade socioambiental instala no seio da sociedade um conjunto de princípios que fornece ao ser humano uma nova estrutura conceitual de liberdade, devidamente contrastada com igualdade e fraternidade (SENISE LISBOA, 2020b); ela formata as relações de trabalho a partir de critérios e patamares civilizatórios que impõem ao capital modelos de trabalho tendentes à emancipação do indivíduo, por meio da estimulação de suas habilidades criativas e multidisciplinares (SENISE LISBOA, 2020a).

Em lugar de funções monológicas e repetitivas, tendentes à obsolescência e à redundância progressiva, os novos espaços de trabalho girarão em torno de capitais humanos altamente qualificados, voltados a uma experiência disruptiva de trabalho, formatada pela noção de parceria em que o foco da ativação se dá em projetos de desenvolvimento de novas ideias e soluções (MARTINS; GOMES; SANTOS, 2019), com tudo isso tendo em vista o permanente equilíbrio socioambiental das práticas de consumo e de produção.

Mas, para que os seres humanos ultrapassem o estágio primitivo da premência e do medo que trava o seu apetite pela mudança e a sua habilidade para a adaptação criativa, conforme tratado por Delumeau (2009) e Bauman (2008), é necessário imaginar o trabalho 5.0 como algo distinto da experiência laboral até aqui vivenciada nas corporações.

Isso porque, não é possível ultrapassar a barreira do comodismo e da insegurança sem ressignificar a experiência laboral como um todo, já que, para ser útil nesta quadra da história humana, o trabalho precisa ocupar um lugar distinto e superior ao da mera satisfação básica de interesses elementares do indivíduo.

É preciso emularem-se espaços de trabalho voltados para uma experiência multidisciplinar, que promova a troca de conhecimentos empíricos e o engajamento coletivo, dando significado identitário e emancipatório aos esforços individuais e coletivos em torno dos projetos de inovação que cercam essa nova força de trabalho (MARTINS; GOMES; SANTOS, 2019).

Com isso, deve-se acenar para essa nova força de trabalho com a possibilidade de retornos, recompensas e ganhos exponencialmente ilimitados, assim como para um modelo de engajamento mais focado em liberdade de meios e eficiência de resultados, inserindo no

vernáculo trabalhista um conceito de sucesso laboral que passa pela valorização imediata do trabalho individual e coletivo.

A partir de métricas de avaliação que levem em consideração a real contribuição da força de trabalho singular, bem como atribuam a proporcionalidade adequada entre os ganhos laborais e o retorno de mercado proporcionado pelas ideias inovadoras das equipes de trabalho, é possível alcançar um nível sofisticado de utilidade dessa nova força laboral, assim como de liberdade instrumental para os indivíduos nela inseridos.

É um modelo que leva na devida consideração o individual e o coletivo, assim como proporciona um critério retributivo proporcional (e não meramente isonômico), no qual se garante o mínimo (patamar civilizatório), e se fornece condições para o alcance de ganhos individuais superlativos e potencialmente ilimitados, sendo essa a chave do sucesso dos novos ambientes laborais corporativos da Sociedade 5.0 (SENISE LISBOA, 2020a).

É uma forma de enxergar a importância do trabalho nesse novo estágio social por uma lente que potencializa a atenção, o talento e os esforços individuais, assim como a disposição para a contribuição e a troca de experiências com o grupo.

Desse modo, a experiência laboral passa a estar mais voltada a uma dimensão emancipatória do indivíduo, que promove como resultado do trabalho o ganho financeiro e de conhecimento. Mas isso só tem condições concretas de realização se o produto do trabalho permitir ao indivíduo almejar algo além da simples satisfação momentânea de suas necessidades básicas.

Essa transição permite um modelo libertário de trabalho, que opera pela maximização das ambições e dos talentos individuais, tornando possível, assim, que a singularidade irrepetível dos indivíduos aflore como projetos pessoais de desenvolvimento.

Com isso, esse movimento de autoconhecimento e de formatação individual das habilidades acabará tomando o centro da racionalidade prática do indivíduo, fazendo nascer o autêntico na experiência do labor (o que está ligado à capacidade de realização de sonhos e metas individuais), em lugar do redundante, que é pré-programado pelo modelo social de satisfação das necessidades básicas e por ambientes de trabalho que não proporcionam espaço adequado para a inovação.

Nesse ponto da reflexão é possível perceber que todo o conceito de dignidade está ligado a uma dupla dimensão de entendimento do ser humano.

A primeira, que leva em consideração as suas necessidades básicas e o nível mínimo de ambição que um indivíduo devidamente inserido no modelo social está compelido a satisfazer, para que possa se sentir bem-sucedido perante os pares da sociedade.

E a segunda, que tem como pressuposto o exaurimento da primeira dimensão, estando voltada para o interior daquele indivíduo, seus sonhos, suas metas, seus anseios de médio e longo prazo, suas expectativas acerca do que pode deixar como legado, bem como os frutos de uma inspiração que ele carrega como centelha motivacional de sua passagem temporal pela humanidade.

As dimensões compromissória e emancipatória da dignidade do ser humano no universo do trabalho 5.0

Ambas as dimensões da dignidade do ser humano, ligadas ao conceito de trabalho 5.0, são relevantes e essenciais para o que se denomina aqui de Sociedade 5.0, embora possuam implicações práticas distintas na formação da identidade desse novo trabalhador, imerso em ambientes de inovação e liberdade individual.

A primeira dimensão dignitária do labor possui uma natureza compromissória, e está diretamente ligada à consecução de meios de subsistência, bem como à ancoragem psicanalítica da identidade do indivíduo em sociedade e ao seu pertencimento social (PREZZA; CONSTANTINI, 1998; DALTON; ELIAS; WANDERSMAN, 2001), *in casu*, por meio do reconhecimento de si pelo universo das ocupações.

Essa dimensão se relaciona imediatamente com a condição do ser humano enquanto homem produtor detentor de direitos sociais (SILVA, 2020) em um dado momento da história da humanidade (condições civilizatórias da dignidade) e com o reconhecimento das estruturas identitárias ligadas, no caso em estudo, ao trabalho (ser médico, ser frentista, ser advogado, ser empresário, ser padeiro etc.).

Já a segunda dimensão dignitária está relacionada com os limites e o potencial de realização do ser humano, o que aponta para a ambição individual e para a vontade de progresso, formando as capacidades individuais que materializam os limites autoidentificados de realização, a partir de critérios íntimos relativos aos projetos individuais, permeados por convicção, propósito e determinação.

À primeira dimensão da dignidade do ser humano está associada uma gama de desejos, relativos à satisfação individual de necessidades e utilidades tendentes à preservação do homem, o seu conforto e a sua segurança, o que na sociedade capitalista em curso está diretamente relacionado com o retorno financeiro minimamente suficiente das ocupações e com as condições ambientais do trabalho.

Essa é a chamada dignidade compromissória conferida pelos seres humanos ao trabalho. O trabalho, neste esquema estrutural do ser social, ocupa o lugar material da satisfação das necessidades básicas e o signo identitário da inserção social do ser, que é determinada previamente por identidades coletivas, tal como ocorre com o conceito de trabalhador – o qual encarna um signo presuntivo da dignidade social, emprestada historicamente aos sujeitos por meio do conceito de trabalho.

Nesse campo compromissório, o conceito de dignidade está diretamente relacionado ao que se chamará aqui de “4S” dignitário: sustento, *status*, saúde e segurança.

É aquilo a que o ser humano almeja para se sentir vivo, seguro e inserido no contexto social que o cerca, na condição de cidadão digno, de modo que a sua aspiração é por pertencimento, no sentido mais autêntico do conceito de ser-no-mundo da filosofia heideggeriana.⁴

⁴ Para um melhor entendimento dessa relação entre o conceito de ser-no-mundo e o mundo das ocupações, vide Heidegger (2005).

O trabalho ocupa uma posição central nesse movimento de pertencimento social, de modo que a dignidade do ser humano não pode ser dissociada de modelos de trabalho compatíveis com a satisfação desses requisitos mínimos de valorização social do trabalho.

É uma dimensão compromissória porque o estado da arte não permite mitigações nesse campo, dado que os progressos científico e tecnológico, assim como o estágio civilizatório da consciência humana, não estão abertos ao retrocesso tendente a vilipendiar essas premissas humanistas das relações sociais, razão pela qual as condições de dignidade, aqui, atuam como verdadeiros patamares civilizatórios da humanidade, enquanto expressão do primado da vedação ao retrocesso social (CANOTILHO, 2017).

O conceito de trabalho digno e seguro aparece nesse cenário como demanda social de pertencimento. Essa é uma demanda à qual os movimentos legítimos de flexibilização no campo do trabalho não podem se contrapor, na medida em que fragilizar o ser humano na relação laboral significa romper o compromisso social com a civilidade, o que não encontra espaço legítimo de implantação em sociedades forjadas sob o manto político do constitucionalismo democrático contemporâneo.

Desse modo, só pode ser considerado legitimamente um trabalho digno, sobretudo no contexto da Sociedade 5.0, a ocupação de esforços humanos que, fornecendo um nível satisfatório de sustento, *status*, saúde e segurança, garanta ao trabalhador a possibilidade de avançar para o segundo nível de dignidade, atinente à potencialidade ilimitada e emancipatória dos seus esforços laborais.

Aqui, alcançada a dimensão dignitária compromissória, nasce para esse indivíduo a possibilidade de forjar o produto de si mesmo na sociedade em que se encontra inserido.

O conceito que cerca essa segunda dimensão da dignidade do labor, de natureza emancipatória, está intimamente ligado à chamada Sociedade 5.0.

Isso porque, como resultado dos esforços de adaptação social à natureza dinâmica do trabalho permeado por forte tendência tecnológica, o ser humano deve surgir e ressurgir nesse processo como algo valioso em si mesmo, de modo que a tendência à obsolescência das ocupações não coincida com a própria obsolescência dos indivíduos.

Um trabalhador terá tanto mais valor quanto maior for a sua capacidade de se reinventar em um mercado no qual o *business* é a inovação. Proveitosa a percepção de Pastore a esse respeito:

As novas tecnologias estão acentuando a fragmentação da produção e a diversificação no trabalho. As mudanças são profundas. O novo trabalho é menos estável, exige retreinamento constante e uma capacidade de adaptação e readaptação inexistente na era em que todos trabalhavam em empregos fixos, subordinados, em tempo integral e por prazo indeterminado (2019, p. 909).

Como as atividades repetitivas e monológicas estão se esvaziando diante do progresso das máquinas e da inteligência artificial, o ser humano precisa se reinserir no mercado de trabalho, exatamente por meio da porta de entrada que o torna irrepitível e potencialmente ilimitado, que é o campo da criatividade individual.

Para isso, contudo, será necessária uma reformatação do modelo de educação profissional, que hoje está voltado para habilidades disciplinares rígidas, em que o professor transmite o conhecimento e o aluno é entendido meramente como seu receptor, por meio da memorização (MARSIGLIA; SANTOS, 2015), e que precisa transitar para modelos multidisciplinares de conhecimento, focado em estimulação e emulação de habilidades criativas.

O ser humano é tanto mais capaz de inovar quanto maiores forem as suas referências multidisciplinares, de modo que se a intenção do mercado é forjar uma mão de obra adaptada à constante mudança, não é possível fechar esse ser humano em caixas de conhecimento que o tornem ignorante, apedeuta com relação a um sem número de experiências e habilidades disponíveis em outras áreas do conhecimento.

Esse movimento de abertura, que pressupõe repertórios ecléticos de conhecimento e que, na filosofia do *design thinking*, proporciona a chamada divergência (expansão das possibilidades), é impulsionada pela habilidade de deixar fluir o *brain storming* (tempestade de ideias), bem como pela capacidade de, em um segundo momento, fechar as ideias em possibilidades concretas, por meio de convergências resultantes da análise crítica das viabilidades.

O modelo de engajamento criativo acima descrito, focado na resolutividade inovadora de situações e problemas de mercado, só tem condições de se implantar se os indivíduos estiverem habituados a pensar “fora da caixa”, mesmo que no momento seguinte da racionalização do processo de dispersão, por meio da racionalização de convergências, essa pulverização de ideias ganhe uma forma mais rígida e densificada, tornando possível a execução de projetos bem estruturados.

Ao que tudo indica, essa habilidade de pensar “fora da caixa” depende, concomitantemente, da satisfação de necessidades básicas e do acesso a conhecimentos multidisciplinares que inspirem o indivíduo a um movimento de autogestão de carreira que o situe no seu nicho de interesses (redes *network*), a partir de suas próprias experiências, habilidades, conhecimentos, desejos e talentos.

O novo modelo de ensino deverá encontrar eco nas vozes dos jovens que adentram no mercado de trabalho nesse período de grandes transformações, já que o próprio modelo curricular brasileiro, que concentra massivamente a formação profissional nas grades de ensino superior, acabará por sofrer a influência desse novo público, essencialmente eclético em gostos e interesses. Conforme alertam Zomer, Santos e Costa:

Apesar da relevância da abordagem no meio organizacional, é notório que indivíduos, especialmente das gerações X, Y e Z, encontram-se em fase de desenvolvimento profissional frequentando instituições de ensino superior. Neste cenário, entende-se que as instituições de ensino precisam conhecer o perfil de seus alunos, visando o desenvolvimento de relações de ensino-aprendizagem mais assertivas (2018, p. 201).

As novas gerações de trabalhadores não querem mais viver em função de módulos, modelos com horários rígidos de trabalho, métodos restritos de execução de tarefas e salários fixos que não lhes permitam planejar rotas de carreira mais livres e comprometidas com a

autogestão dos interesses e o autodesenvolvimento de novas habilidades; esse é o ponto nodal da alteração.

Aqui fica clara a sintonia entre esse novo público e o conceito de dignidade que o trabalho 5.0 insere no mercado. Isso porque, a dignidade compromissória, considerada em um nível “4S” (sustento, *status*, saúde e segurança), permite assegurar o básico e impulsionar o indivíduo ao exercício permanente de pensar “fora da caixa”, emprestando campo fértil para o potencial emancipatório do trabalho 5.0, ligado à liberdade criativa de indivíduos forjados como força de trabalho singular, e não como corpos dóceis de uma educação que se propõe enquanto manufatura de habilidades datadas e programaticamente em trânsito para a obsolescência.

O potencial emancipador do trabalho 5.0

Não é possível ativar o movimento de dispersão criativa do ambiente de trabalho 5.0 se a vulnerabilidade decorrente de premissas básicas não estiver satisfatoriamente realizada pela dimensão compromissória da dignidade do trabalho.

É saber, ninguém estará disposto a tergiversar sobre soluções criativas em ambientes nos quais a própria sobrevivência depende de resultados práticos desconcorrelacionados dessa capacidade de inovação.

Para se ter um capital humano criativo, portanto, é necessário fornecer condições de dignidade prévias, em nível compromissório básico, de modo a que o indivíduo não se sinta comprimido pelo concurso de necessidades elementares ao mesmo tempo em que intenta criar algo inovador no campo das soluções corporativas.

Uma vez vencida a barreira da subsistência elementar, ou seja, alcançada a dimensão compromissória da dignidade do trabalho, aí o campo da experiência emancipatória das habilidades criativas se abre como potencial ilimitado de ganhos, oportunidades e desenvolvimento pessoal e empresarial.

Progresso empresarial e individual se fundem, de modo que o trabalhador passa a se identificar como parte essencial do empreendimento (embora os riscos mais imediatos do negócio ainda sejam do capital), em uma fusão sinérgica da ordem social com a ordem econômica constitucional que, em última análise, fazendo por concretizar não apenas o primado da dignificação do ser humano pelo trabalho, mas também os da função social e preservação da empresa no hodierno e tão acirrado ambiente de competição de mercados (SÉLLOS-KNOERR; SAMPAIO; FERREIRA, 2018).

A relação entre trabalho 5.0 e distribuição equitativa dos riscos na parceria de trabalho e capital também aparece aqui como variável essencial da adequada formatação do modelo. Em que pese esse modelo tenda à mitigação do conceito clássico de hipossuficiência do trabalhador, tal como concebido na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, o nível compromissório da dignidade laboral ainda é um patamar civilizatório, ao qual nenhum avanço de flexibilização pode intentar romper as estruturas básicas de compensação e

valorização do trabalho, até pela estrutura constitucional dos direitos sociais mínimos, de feição fundamental e inderrogável (SILVA, 2020; CANOTILHO, 2017).

Mas, em todo caso, parece acertado o diagnóstico de Fincato e Carpes (2020), para quem o atual estágio da sociedade permite identificar um impulso libertário que não coincide com as estruturas tradicionais de um conjunto normativo meramente protetivo, que trava em certo sentido o progresso e o desenvolvimento de novas experiências e habilidades profissionais. Para os autores

[...] tanto pelo transcorrer dos séculos de maior avanço na história da humanidade, como também por uma percepção natural da sociedade, nota-se que as relações de trabalho atualmente não possuem a mesma configuração do modelo utilizado quando da concepção do conjunto normativo-protetivo (FINCATO; CARPES, 2020, p. 111).

Neste ponto, parece importante ressaltar que a natureza dos riscos assumidos pelo capital e pelo trabalho no empreendimento ainda é sensivelmente distinta, embora possa se ligar por interesses comuns em torno do conceito de sucesso do empreendimento.

Enquanto o capital sempre está assumindo o risco de ruína, o único risco assumido pelo trabalho é o de insucesso das iniciativas, de modo que o sucesso é um bônus dessa relação laboral 5.0, expresso em conhecimento agregado pela experiência, ganhos remuneratórios variáveis e superlativos, bem como projeção de mercado para o trabalhador bem-sucedido.

Mas o fracasso, que pode se traduzir em ruína para o capital, nunca pode retirar do trabalhador o que é pressuposto da própria legitimidade de uma relação do trabalho, ou seja, a dimensão compromissória da dignidade laboral, expressa em fruição inalienável dos direitos sociais mínimos, constitucionalmente assegurados.

Não atingir um objetivo disruptivo de uma iniciativa de trabalho em parceria pode muito bem representar a frustração de ganhos superlativos contratados ao início dessa parceria, mas jamais poderá desonerar o capital da obrigação de manter os requisitos básicos de uma relação de trabalho legítima sob o ponto de vista dos direitos sociais, porquanto constitucionalmente vinculada a critérios de dignidade que não dependem de resultados concretos do empreendimento.

Se o sucesso de uma iniciativa pode redundar na distribuição de lucros exponencialmente ilimitados, ou mesmo de participações societárias no produto do empreendimento, o seu fracasso nunca pode redundar na exoneração de obrigações básicas como salário e direitos sociais constitucionalmente previstos, porquanto, como dito no início, os riscos do empreendimento não são distribuídos de forma igualitária entre os parceiros laborais e de capital.

Eles são, por essência, desproporcionais, já que ao trabalho assiste uma dimensão dignitária prévia que não pode ser objeto de mitigação (MACHADO; FREIRE NETO; MATOS, 2019), cuja feição compromissória é resultado da própria noção de patamar civilizatório e que, portanto, não está disponível para os riscos de mercado direcionados ao capital.

É isso, inclusive, que justifica, do ponto de vista de uma teoria filosófica da Justiça, como a de Rawls (1997), que a mais valia não seja vista como algo inevitavelmente ilegítimo, ou aviltante da igualdade material entre seres humanos.

Quem arrisca capital próprio ganha mais do que quem engaja a força laboral, mas isso encontra limite exatamente na dimensão compromissória que permeia trabalho e dignidade da pessoa humana.

Conclusões

De tudo quanto exposto, percebe-se que a garantia compromissória da dignidade humana está relacionada ao trabalho 5.0 como repositório obrigacional prévio de qualquer relação laboral.

Com isso, reivindica-se, a um nível compromissório dos direitos sociais mínimos, que o trabalhador receba condignamente por todo o trabalho empenhado em favor da empresa. Esse repositório compromissório da dignidade do labor é vinculativo e deve ser objeto de adjudicação pelos órgãos de fiscalização e jurisdição do Estado.

Por outro lado, existe uma dimensão da dignidade que possui feição emancipatória, ou seja, libertária. Essa dimensão eleva o nível da experiência laboral e cria condições de participação no empreendimento que tornam o capital humano a centralidade dos negócios, sobretudo no campo disruptivo da inovação.

O sucesso do empreendimento, relacionado a essa dimensão de participação do trabalhador, opera gatilhos para ganhos variáveis e ilimitados, correlacionados com o retorno obtido a partir do projeto e da iniciativa criativa do trabalho, de modo que o resultado do empreendimento atua como fator determinante para o retorno almejado pelo trabalhador, embora não se veja premido pelo risco da ruína a que o capital sempre está potencialmente vinculado.

É, portanto, no campo da expansão consciencial e do retorno potencialmente ilimitado da atividade laboral que essa dimensão dignitária emancipatória do trabalho atua, traçando paralelos imediatos entre o concurso do trabalho e o eventual fracasso do empreendimento, atuando este último fator de risco como limite material concreto às aspirações e expectativas de ganho laboral.

Essa expressão variável, relacionada ao sucesso ou fracasso de uma iniciativa empreendedora, sofre a influência direta dos riscos de mercado, o que não se projeta nos ganhos fixos relacionados com a subsistência do trabalhador, os quais, por estarem situados no campo compromissório da dignidade do trabalho, põem-se a salvo da turbacão dos movimentos de oscilação de mercado.

Nesse sentido, não se pode legitimamente deixar de pagar salários ou direitos sociais previstos constitucionalmente pela simples constatação do fracasso da iniciativa da parceria laboral, porquanto garantidos pela dimensão compromissória da dignidade do trabalho.

Em sentido contrário, pode-se perfeitamente contingenciar os ganhos variáveis e os gatilhos contratuais ligados ao sucesso do empreendimento ou à participação individualizada

no seu sucesso, porquanto tais critérios estão relacionados com a dimensão emancipatória da dignidade do trabalho, e não com a subsistência do trabalhador.

No primeiro caso, promove-se a dignidade como compromisso civilizatório, e, no segundo, correlaciona-se a experiência emancipatória a um nível de participação no empreendimento que se materializa sob a forma de sucesso na consecução dos objetivos da iniciativa laboral em regime de parceria.

Essa transição, como se pode perceber, promove uma readequação da comutatividade do contrato de trabalho, além de uma releitura de critérios da relação de emprego, tais como subordinação, contraprestação e equiparação de esforços por critérios isonômicos, os quais precisarão ser mitigados em prol da natureza criativa e inovadora da nova força de trabalho singular da Sociedade 5.0.

O risco do capital, como se pode perceber, continua sendo mais amplo do que o do trabalhador, embora o trabalho assuma dimensões distintas de dignidade e de retorno financeiro e experiencial no seio dessas novas relações laborais.

A dimensão compromissória da dignidade do trabalho responde, portanto, pelo nível “4S” dignitário, responsável pela realização profissional em termos de sustento, *status*, saúde e segurança. Já a dimensão emancipatória da dignidade do trabalho, responde pelo direcionamento da liberdade laboral por mecanismos de autogestão de carreira e autonomia contratual, tendentes a impulsionar ganhos variáveis no contrato, assim como experiências cada vez mais disruptivas e multidisciplinares na vida do trabalhador habituado à inovação e à adaptação no ambiente de trabalho.

Disso, percebe-se que o capital, como instrumento de realização das iniciativas empreendedoras, continua obrigado a garantir dignidade compromissória, ao passo que o parceiro laboral, pelo concurso de sua habilidade criativa e multidisciplinar, tem o interesse e a aspiração pela emancipação de sua força de trabalho, o que, uma vez bem sucedido, promove em sua vida profissional um potencial avassalador de liberdade, não só financeira, como de propósitos e realizações nos campos econômico e social.

Com isso, o fator central de atração da força de trabalho singular em gestação será o potencial disruptivo das ideias e projetos inovadores dos meios corporativos, os quais agregam conhecimento e fama a esse trabalhador, pela disseminação do sucesso de suas parcerias laborais em redes *network* que operam como portfólio e vitrine dessa nova força de trabalho engajada em um patamar 5.0.

É nesse duplo sentido compromissório e emancipador em que se verifica o conceito de dignidade do trabalho 5.0. A primeira dimensão possui caráter inalienável, situado no estado da arte e nas conquistas históricas ancoradas em direitos sociais constitucionalizados. Já a segunda, impulsiona de forma ilimitada a força de trabalho a um permanente movimento de inovação e conhecimento, cujo retorno, sob a forma financeira e de projeção de mercado é potencialmente ilimitado, estando ligado essencialmente ao concurso da individualidade formatadora de uma força de trabalho singular.

É importante notar que a liberdade no campo do trabalho 5.0 tende a ser exercida sob a influência dessa filosofia implantada a partir da dimensão emancipatória, ao passo que a

igualdade nos espaços de trabalho está mais ligada aos consensos civilizatórios em torno da dimensão compromissória do labor.

Essa é uma observação relevante, porquanto afeta diretamente dois vetores de compreensão do trabalho tradicionalmente normatizado pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho: a hipossuficiência congênita superdimensionada do trabalhador, que é substituída por um conceito abrangente de liberdade do trabalho; e a isonomia desproporcional de resultados da atividade laboral, que é reestruturada por meio de contratos cada vez mais personalizados e métricas de avaliação que tendem a retribuir os esforços na exata proporção de sua contribuição para o sucesso final do negócio.

Dessa constatação, é possível concluir que a conjunção adequada de ambas as dimensões dignitárias do trabalho 5.0 é a síntese do conceito de ambiente de trabalho sustentável que dá sentido prático às transformações impostas pela Sociedade 5.0.

Promover essa aproximação entre o conceito de sustentabilidade e o mundo das ocupações permite formatar de modo gradual e progressivo espaços laborais adaptados à constante mudança e à irremediável necessidade de criatividade.

Nesse ambiente, o empenho dos sujeitos laborais é essencial à emulação de uma cultura de assunção mitigada de riscos na autogestão de carreiras (liberdade como motor da emancipação), o que possui suporte normativo em modelos de regulação estatal tendentes à preservação da subsistência dos indivíduos (igualdade, garantida por patamares constitucionais de dignidade compromissória, no âmbito de direitos sociais mínimos).

Contrariando Fernando Pessoa, para quem navegar era preciso, em detrimento, inclusive, de viver, aqui é importante assimilar que, apesar de navegar nessa nova onda de transformações ser preciso, viver com qualidade também é indispensável, de modo que a Sociedade 5.0 tem um compromisso inalienável com os sujeitos da mudança, assim como com a vocação emancipatória dos modelos libertários de engajamento social, fomentando uma cultura do trabalho sustentável, pelo equilíbrio socioambiental de suas práticas.

E isso, ao que tudo indica, só é possível se um consenso em torno das dimensões dignitárias do trabalho 5.0 permear as políticas públicas e os programas de formação profissional, recrutamento e contratação, no intuito de promover uma tradição de dignidade que faça do trabalho algo além de um meio de vida, ou seja, uma finalidade dignitária projetada pelos esforços emancipadores da humanidade.

Referências bibliográficas

- BAUMAN, Z. 2008. *Medo líquido*. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed.
- CALDAS, R. C. da Silva G. 2010. O contexto sinérgico das atividades de regulação administrativa concertada à luz dos denominados contratos administrativos. *Interesse Público*, **12**(61):69-82.
- CALDAS, R. C. da Silva G.; MARTINS, T; P. 2016. Princípios do Equador e Governança Regulatória nas contratações públicas sustentáveis: implicações nas desapropriações. *RBEP - Revista Brasileira de Estudos Políticos*, **112**:112-142.

- CALDAS, R. C. da Silva G.; SILVA, A. D. F. da. 2016. Governança e as novas tecnologias: principais reflexos da informatização na gestão administrativa do Poder Judiciário. *Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias*, **2**(2):18-36.
- CALDAS, R. C. da Silva G.; MATA DIZ, J. B.; SILVA, A. D. F. da. 2019. Governança e as novas tecnologias: a sustentabilidade na gestão administrativa do Poder Judiciário. *Revista Jurídica UNICURITIBA*, **01**(54):364-394.
- CANOTILHO, J. J. G. 2017. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. 20. reimp. Coimbra, Almedina.
- DALTON, J. H.; ELIAS, M. J.; WANDERSAMAN, A. 2001. Understanding sense of community. In: AAVV. *Community psychology: linking individual and communities*. Belmont CA, Wadsworth Thomson Learning, p. 186-217.
- DELUMEAU, J. 2009. *História do Medo no Ocidente, 1300-1800: uma cidade sitiada*. Tradução de Maria Lucia Machado. Tradução de notas de Heloísa Jahn. São Paulo, Companhia de Bolso.
- ELKINGTON, J. 2004. Enter the Triple Bottom Line. In: A. HENRIQUES; J. RICHARDSON. *The Triple Bottom Line, Does It All Add Up?: Assessing the Sustainability of Business and CSR*. London, Earthscan Publications Ltd., p. 1-16.
- FAVARETTO, S. 2020. As 4 fases do EESG. *Revista RI - Relações com Investidores*, **244**:n.p.
- FINCATO, D. P.; CARPES, A. T. 2020. A 5ª Revolução (Industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. *RDT - Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, **209**:105-126.
- GIBRAN, S. M.; SÉLLOS-KNOERR, V. C. de; BARBOSA, E. V. de S. 2019. O futuro do setor de energia no brasil sob a perspectiva de uma sociedade do custo marginal zero. *Future Studies Research Journal - Trends and Strategies*, **11**(3):391-422.
- HEIDEGGER, M. 2005. *Ser e tempo*. 15. ed. Petrópolis, Editora Vozes.
- MACHADO, L. de A.; CÔRTEZ, P. C. 2020. O direito fundamental à proteção em face à automação e a indústria 4.0. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, **1**(26):139-154.
- MACHADO, L. de A.; FREIRE NETO, L. de M.; MATOS, R. T. 2019. Do Estado Social à retomada (ostensiva) do projeto de Estado Neoliberal no Brasil e seus impactos no direito humano e fundamental ao trabalho. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, **3**(24):296-316.
- MARSIGLIA, A. C. G.; SANTOS, C. E. F. do. 2015. Educação proibida: reflexões sobre os ideários pedagógicos contemporâneos à luz da pedagogia histórico-crítica. *RBBA - Revista Binacional Brasil Argentina: Diálogo entre às Ciências*, **4**(1):231-249.
- MARTINS, D.; GOMES, J. F. S.; SANTOS, C. 2019. A era do trabalho 5.0 – ‘Be human with smart technology’. In: C. MACHADO; J. P. DAVIM (coord.). *MBA para Gestores e Engenheiros*. Lisboa, Edições Sílabo, p. 243-281.
- ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento - CMMAD. 1991. *Nosso Futuro Comum (Relatório Brundtland)*. 2. ed. Rio de Janeiro, Editora FGV.
- ORTEGA Y GASSET, J. 2010. *La rebelión de las masas*. Ciudad de México, La Guillotina.
- PASTORE, J. 2019. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, **83**(8):908-919.
- PEREIRA, T. R.; SAYEG, Ricardo; NEVES, L. S. 2020. A sociedade fraterna e o princípio da fraternidade. *Revista Jurídica UNICURITIBA*, **5**(62):28-55.
- PREZZA, M.; CONSTANTINI, S. 1998. Sense of community and live satisfaction: Investigation in three different territorial contexts. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, **8**(3):181-194.
- RAWLS, J. 1997. *Uma teoria da justiça*. São Paulo, Martins Fontes.
- SAYEG, R. H. 2008. O Capitalismo Humanista no Brasil. In: J. MIRANDA; M. A. MARQUES DA SILVA (coord.). *Tratado luso-brasileiro da dignidade humana*. 2. ed. São Paulo, Quartier Latin.

- SAYEG, R.; BALERA, W. 2011. *O Capitalismo Humanista*. Petrópolis, Editora KBR.
- SAYEG, R.; NEVES, L. S.; SAYEG, R. C. H. 2020. Uma análise sobre aspectos do capitalismo humanista a dimensão econômica da sociedade fraterna: pontos em que altera o regime capitalista e sua melhor veiculação para atingir tais finalidades. *Revista Jurídica UNICURITIBA*, **2**(59):632-655.
- SÉLLOS-KNOERR, V. C. de; SAMPAIO, M. de S.; FERREIRA, L. S. 2018. Princípios da função social e da preservação da empresa: princípios decorrentes da ordem econômica constitucional. *Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas*, **18**(31):49-64.
- SENISE LISBOA, R. 2020a. Direito na sociedade da informação: a contribuição japonesa. In: Id. (coord.). *Direito na sociedade da informação IV – movimentos sociais, tecnologia e a atuação do Estado*. São Paulo, Almedina, p. 19-47.
- _____. 2020b. Fraternidade: paradigma dos direitos humanos na sociedade da informação. In: J. LAUAND; J. R. CAETANO (org.). *Pensar, ensinar e fazer justiça – estudos em homenagem a Paulo Ferreira da Cunha*. Vol. 2. São Paulo, Kapenke, p. 349-362.
- _____. 2020c. Sociedade Internacional e Mercosul: fraternidade e solidariedade em tempos de pandemia. In: S. R. MARTINI; J. M. STURZA; C. P. C. GIMENEZ (org.). *O direito à saúde frente à pandemia COVID-19: da crise sanitária à crise humanitária no Mercosul – O movimento entre os saberes*. Vol. XIII. Porto Alegre, Evangraf, p. 65-76.
- SILVA, J. A. da. 2020. *Curso de direito constitucional positivo*. 43. ed., Salvador, Editora JusPodivm/Malheiros Editores.
- SILVA, M. G. da; MEIRA, A. A. F.; CALDAS, R. C. da Silva G. 2019. A interface axiológica do sistema capitalista na Constituição Federal: hermenêutica aplicada para um desenvolvimento sustentável. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, **35**:21-40.
- SIMMEL, G. 1983. O campo da Sociologia. Tradução de Otto E. W. Maas. In: E. de MORAES FILHO (org.), *Simmel: Sociologia*. F. FERNANDES (coord.). *Coleção grandes cientistas sociais 34*. São Paulo, Ática, p. 79-86.
- VALENZUELA HERRERA, A.; CARDOSO, H. R.; MACHADO, L. de A.; SANTOS, M. L. F. 2020. O poder público na fraterna rota do desenvolvimento sustentável: por um clima estável e consumo responsável. *Revista Jurídica UNICURITIBA*, **4**(61):91-122.
- ZOMER, L. B.; SANTOS, A. R.; COSTA, K. C. de O. 2018. O perfil de alunos do curso de Administração: um estudo com base nas gerações X, Y e Z. *Revista GUAL - Gestão Universitária na América Latina*, **11**(2):198-221.

Submetido: 07/06/2022

Aceito: 18/01/2023