



Universidad de Valladolid

FADISP

PROGRAMA DE DOCTORADO EN
DERECHO
PhD PROGRAMME IN DERECHO

DOCTORADO EN DERECHO
PhD PROGRAMME IN DERECHO

TESIS DOCTORAL EN RÉGIMEN DE COTUTELA
INTERNACIONAL / DOCTORAL THESIS IN INTERNACIONAL
COTUTELLE AGREEMENT

**OS EFEITOS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO E SEU IMPACTO NA SAÚDE
MENTAL DO TRABALHADOR: POR UM REGIME JURÍDICO
PREVENTIVO PARA PROTEÇÃO DA SAÚDE LABORAL E
PELA TUTELA AO TRABALHO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

Presentada por Sandra Morais de Brito Costa

para optar al grado de: Doutora

Doctor/a por la / PhD degree by the
Universidad de Valladolid (España)
y/and

Doctor/a por la / PhD degree by the
Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (Brasil)

Dirigida por:

(Universidad de Valladolid) DR. JAVIER GARCIA MEDINA
(FADISP) DR. LAURO ISHIKAWA

Fecha 05/2025

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	21
CAPÍTULO I - O DIREITO HUMANO A SAÚDE NA INDÚSTRIA 4.0.....	29
1.1 Considerações críticas	29
1.2 Dignidade humana, tecnologia e inovação	34
1.3 A concepção geracional de direitos humanos – aspectos críticos	39
1.4 Saúde, Trabalho e Ambiente Laboral.....	61
1.5 A abordagem do direito ao trabalho e da saúde no ambiente laboral sob uma perspectiva integradora dos direitos humanos.....	82
1.6 O meio ambiente do laboral frente aos objetivos de desenvolvimento sustentável	88
1.7 A quarta e quinta revoluções industriais e a saúde do trabalhador	93
1.8 Dignidade da pessoa humana e o meio ambiente de trabalho decente - o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030	107
1.9 A globalização econômica e seus impactos no meio ambiente laboral.....	119
1.10 As empresas no contexto do direito internacional do trabalho	123
1.11 <i>Environmental, Social and Governance</i> (ESG) e meio ambiente laboral	130
1.12 Ruggie e a tríade principiológica da organização das nações unidas.....	133
1.13 Agenda 2030 e os riscos globais.....	138
CAPÍTULO 2 - O DIREITO A SAÚDE NO MEIO AMBIENTE LABORAL FRENTE A GRUPOS ESPECÍFICOS	144
2.1 O Direito à saúde no ambiente de trabalho na era da quarta revolução industrial.....	144
2.2 Acesso e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral	150
2.3 A evolução internacional do conceito pessoa com deficiência até a chegada ao modelo social.....	156
2.4 Instrumentos normativos internacionais	159
2.5 Mercado de trabalho global: ações afirmativas para inclusão laboral da pessoa com deficiência, em especial, Brasil e Espanha	164
2.6 Meio ambiente de trabalho decente para a pessoa com deficiência	171
2.7 A adaptação razoável e o desenho universal como ferramentas de direitos humanos para a plena acessibilidade em um meio ambiente de trabalho sadio.....	174

2.8 Gênero, trabalho e deficiência	180
2.9 Desafios e oportunidades: a mulher com deficiência no ambiente de trabalho	188
2.10 Deficiência e renda	203
2.11 O trabalho da pessoa com deficiência na União Europeia	205
2.12 Avanços e desafios na proteção de direitos das pessoas com deficiência na União Europeia.....	218
2.13 União Europeia e as novas tecnologias	221
2.14 Indústria 4.0 e fatores de riscos a saúde do trabalhador	229
2.15 A saúde no trabalho em uma sociedade de riscos – aspectos preventivos	239
2.16 As implicações da Indústria 4.0 na saúde mental no trabalhador - precarização das relações de trabalho e crueldade na nova era digital.....	243
 CAPÍTULO 3 – SISTEMA DE PROTEÇÃO A SAÚDE DO TRABALHADOR E INDÚSTRIA 4.0	 258
3.1 Trabalho 4.0 e doença mental – o fator humano	254
3.2 Patologias mentais do trabalho – aspectos gerais	262
3.3 Desafios globais da saúde mental no trabalho: os fatores de risco psicossociais.....	266
3.4 Proteção laboral na União Europeia: normas e diretrizes para um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.....	272
3.5 As novas diretrizes europeias sobre o trabalho em plataformas digitais	275
3.5.1 Saúde e indústria 4.0.....	275
3.5.2 Relação de trabalho.....	279
3.5.3 Tratamento de dados	282
3.5.4 Diálogo social	285
3.6 Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024 relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais	286
3.6.1 Estatuto profissional.....	287
3.6.2 Transparência do trabalho nas plataformas digitais	289
3.6.3 Recursos e execução	290
3.6.4 Gestão algorítmica	292
3.6.5 Considerações gerais.....	292
3.7 A proteção internacional e o papel da organização internacional do trabalho	312
3.7.1 Normas internacionais: convenções da Organização Internacional do Trabalho.....	316
3.8 Mecanismos globais de defesa dos direitos à saúde no ambiente de trabalho	317

3.9 Organização mundial da saúde: missão e impacto global.....	320
3.10 Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) – EU - OSHA	321
3.11 Instituto Nacional de Seguridad y Salud En el Trabajo - INSST - Espanha.....	325
3.12 Portugal - Autoridade para as Condições do Trabalho	331
3.13 Agência Nacional para Melhoria das Condições de Trabalho - França.....	333

CAPÍTULO IV - A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0 - PIONEIRISMO EUROPEU

4.1 Impactos da Indústria 4.0 no trabalho: a experiência espanhola no contexto europeu - o real Decreto-Ley nº 9/2021 (Ley Rider): um marco da regulação do trabalho em plataformas digitais na Espanha através do diálogo social tripartite	342
4.2 Saúde do trabalhador e regulação da Indústria 4.0.....	345
4.3 O Caso Rider vs. Glovo	350
4.4 Alienidade e formas de controle: um marco jurisprudencial global no trabalho digital, presunção de relação de emprego para entregadores de aplicativos	352
4.5 O impacto da Ley Rider no trabalho automatizado: direito à informação e transparência.....	355
4.6 Desafios para os trabalhadores: precarização, autonomia e proteção social	358
4.7 Indústria 4.0 e as novas legislações de proteção aos trabalhadores.....	363
4.8 O conceito de diálogo social e sua importância para a proteção à saúde do trabalhador 4.0	375
4.9 Legislações similares a Lei Rider - iniciativas globais para proteção de trabalhadores digitais.....	378
4.10 Jurisprudência laboral União Europeia ante ao trabalho 4.0.....	387
4.10.1 Espanha.....	390
4.10.2 Portugal.....	397
4.10.3 França.....	400
4.10.4 Jurisprudência do TJUE.....	407
4.10.5 Teste ABC – paralelo jurisprudência europeia e Código de Trabalho da Califórnia ...	412

CAPÍTULO V – BRASIL: A NECESSIDADE DE UMA POLÍTICA PÚBLICA PREVENTIVA

5.1 Urgência de uma legislação 4.0 brasileira protetiva ante ao regulamento (EU)	

2024/1689	415
5.2 Impacto dos sistemas de IA na saúde e segurança no trabalho: uma questão crítica	436
5.3 Regulamentação e transparência: proteção em tempos de avanço tecnológico	442
5.4 Uma experiência etnográfica brasileira	446
5.5 Jurisprudência brasileira	459
5.5.1 Há simetria entre o entendimento brasileiro e o europeu?	462
5.5.2 Casos nacionais	465
5.5.3 Entendimento Supremo Tribunal Federal Brasileiro	477
5.5.4 Posição do Superior Tribunal de Justiça no Brasil	479
5.6 Propostas normativas para a proteção da saúde e bem-estar do trabalhador no contexto da Indústria 4.0	480
5.7 Inspeção do trabalho e o trabalho 4.0	492
5.7.1 Inspeção do trabalho espanhola	493
5.7.2 Inspeção do trabalho na CLT	497
5.7.3 Papel da inspeção do trabalho na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores	498
5.7.4 Inspeção do trabalho no combate à precarização das relações de trabalho 4.0	499
5.7.5 Inspeção do trabalho como facilitadora do diálogo social – Convenção 81 da OIT	502
CONCLUSÕES	509
CONCLUSIONES	513
REFERÊNCIAS	517

**OS EFEITOS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO E SEU IMPACTO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:
POR UM REGIME JURÍDICO PREVENTIVO PARA PROTEÇÃO DA SAÚDE
LABORAL E PELA TUTELA AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO
BRASIL**

**Tese apresentada à Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo em cotutela com a Universidad
de Valladolid como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutora
Orientadores: Prof. Dr. Lauro Ishikawa e Prof. Dr. Javier Garcia Medina**

São Paulo, de de 2025

Banca examinadora:

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Profa. Dra.

Este trabalho é dedicado a Antonio Fojo, Antonio
Augusto e Júlia, com imenso carinho.

Agradeço a Deus por tudo, ao meu marido Antonio Fojo Costa, pela ternura e dedicação incomensuráveis, e a nossos filhos, Antonio Augusto e Júlia, razões do meu amanhecer, pelo amor e compreensão melhor incentivo que alguém pode ter, peço perdão pela ausência nas horas de convívio para elaboração da presente investigação.

A minha família fundamentais em minha formação, o carinho e incentivos constantes, eternos companheiros.

Aos Professores Lauro Ishikawa e Javier Garcia Medina, pela orientação firme e serena, sobretudo, pelo privilégio de merecer a sua confiança e por terem tornado possível a concretização desse sonho idealizado.

Aos Professores Enrique Jesus Martinez Perez e Thiago Matsushita por merecer a sua confiança.

A Professora e Amiga Beatriz Cardoso Montanhana as valiosas conversas, contribuições jurídicas e pelo apoio incondicional.

Aos amigos Dra. Ursula Spisso e Dr. Romualdo Callegari pelo companheirismo e pelas valiosas contribuições acadêmicas.

Aos Auditores Fiscais do Trabalho, Drs. Antonio Fojo Costa, Eduardo Halim, e Luciana Baruki, colegas e amigos, e a Procuradora do Ministério Público do Trabalho Dra. Ana Elisa Segatti, amiga e companheira, pelo incentivo e aporte jurídico.

[...] a parte mais bela e importante de toda história.

*É a revelação de que todos os seres humanos,
apesar das inúmeras diferenças biológicas e
culturais que os distinguem entre si, merecem igual
respeito [...]. É o reconhecimento universal de que,
em razão dessa radical igualdade, ninguém -
nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social,
grupo religioso ou nação - pode afirmar-se superior
aos demais.*

Fábio Konder Comparato

RESUMO

A investigação aborda a proteção da saúde do trabalhador no contexto da Quarta Revolução Industrial, com especial ênfase na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Constituição Brasileira é apresentada como um marco na proteção dos direitos humanos, especialmente no ambiente laboral, ao destacar o princípio da dignidade da pessoa humana e a importância do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. No contexto da Indústria 4.0, surgem novos desafios para a saúde do trabalhador, exacerbados pela digitalização e pela globalização econômica, que pressionam os trabalhadores a maximizarem a produtividade sob condições de trabalho flexibilizadas. A tese discute como a legislação brasileira pode ser aprimorada para garantir uma proteção adequada à saúde do trabalhador diante das novas tecnologias. A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a recente resolução da OIT que acrescenta o ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho são referências centrais nesse processo. Além disso, o estudo compara legislações internacionais, como as da União Europeia e da Espanha, que buscam regulamentar as condições de trabalho em plataformas digitais, propondo diretrizes que poderiam ser adaptadas ao contexto brasileiro. Um dos pontos centrais da pesquisa é o impacto das tecnologias emergentes sobre a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que a automação e a gestão algorítmica podem causar estresse, ansiedade e esgotamento. Nesse sentido, a tese destaca a necessidade de um regime jurídico preventivo que assegure um ambiente de trabalho seguro e proteja os trabalhadores, especialmente os de plataformas digitais, de práticas abusivas, como a negação de vínculo empregatício e a exploração intensiva. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho digitalizado é outro aspecto fundamental. A pesquisa enfatiza que essas pessoas enfrentam barreiras adicionais no acesso ao mercado formal, e a falta de regulamentação adequada para o trabalho em plataformas pode agravar ainda mais essa exclusão. Para garantir a inclusão, a legislação brasileira deve promover um ambiente de trabalho acessível e equitativo, que respeite as especificidades de cada grupo e assegure a igualdade de oportunidades. Conclui-se que é urgente a criação de uma legislação específica no Brasil para regulamentar o trabalho nas plataformas digitais, assegurando a proteção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis. A tese propõe um modelo preventivo, baseado na dignidade humana, que promova a inclusão social e o trabalho decente, garantindo que as transformações tecnológicas não comprometam os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde laboral; Indústria 4.0; Dignidade humana; Trabalho digital.

RESUMEN

La investigación aborda la protección de la salud del trabajador en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial, con especial énfasis en la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. La Constitución Brasileña se presenta como un hito en la protección de los derechos humanos, especialmente en el entorno laboral, al destacar el principio de la dignidad de la persona humana y la importancia del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En el contexto de la Industria 4.0, surgen nuevos desafíos para la salud del trabajador, exacerbados por la digitalización y la globalización económica, que presionan a los trabajadores a maximizar la productividad bajo condiciones laborales flexibilizadas. La tesis discute cómo se puede mejorar la legislación brasileña para garantizar una protección adecuada a la salud del trabajador ante las nuevas tecnologías. La Convención nº 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la reciente resolución de la OIT que añade el entorno laboral seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo son referencias centrales en este proceso. Además, el estudio compara legislaciones internacionales, como las de la Unión Europea y España, que buscan regular las condiciones de trabajo en plataformas digitales, proponiendo directrices que podrían adaptarse al contexto brasileño. Uno de los puntos centrales de la investigación es el impacto de las tecnologías emergentes sobre la salud mental de los trabajadores, ya que la automatización y la gestión algorítmica pueden causar estrés, ansiedad y agotamiento. En este sentido, la tesis subraya la necesidad de un régimen jurídico preventivo que garantice un entorno laboral seguro y proteja a los trabajadores, especialmente a los de plataformas digitales, de prácticas abusivas, como la negación del vínculo laboral y la explotación intensiva. La inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral digitalizado es otro aspecto fundamental. La investigación enfatiza que estas personas enfrentan barreras adicionales para acceder al mercado formal, y la falta de regulación adecuada para el trabajo en plataformas puede agravar aún más esta exclusión. Para garantizar la inclusión, la legislación brasileña debe promover un entorno laboral accesible y equitativo, que respete las especificidades de cada grupo y asegure la igualdad de oportunidades. Se concluye que es urgente la creación de una legislación específica en Brasil para regular el trabajo en plataformas digitales, garantizando la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, especialmente los más vulnerables. La tesis propone un modelo preventivo, basado en la dignidad humana, que promueva la inclusión social y el trabajo decente, asegurando que las transformaciones tecnológicas no comprometan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Palabras clave: Salud laboral; Industria 4.0; Dignidad humana; Trabajo digital.

ABSTRACT

The research addresses the protection of workers' health in the context of the Fourth Industrial Revolution, with a special focus on the inclusion of people with disabilities in the labor market. The Brazilian Constitution is presented as a milestone in the protection of human rights, particularly in the workplace, by highlighting the principle of human dignity and the importance of workers' physical, mental, and social well-being. In the context of Industry 4.0, new challenges arise for worker health, exacerbated by digitalization and economic globalization, which push workers to maximize productivity under increasingly flexible working conditions. The thesis discusses how Brazilian legislation can be improved to ensure adequate protection of workers' health in light of new technologies. The International Labour Organization's (ILO) Convention No. 155 and the recent ILO resolution adding a safe and healthy work environment to the Fundamental Principles and Rights at Work are central references in this process. Furthermore, the study compares international legislations, such as those from the European Union and Spain, which seek to regulate working conditions on digital platforms, proposing guidelines that could be adapted to the Brazilian context. A key aspect of the research is the impact of emerging technologies on workers' mental health, as automation and algorithmic management can cause stress, anxiety, and burnout. In this regard, the thesis emphasizes the need for a preventive legal framework that ensures a safe work environment and protects workers, particularly those on digital platforms, from abusive practices such as the denial of employment relationships and intense exploitation. The inclusion of people with disabilities in the digitalized labor market is another fundamental aspect. The research highlights that these individuals face additional barriers to entering the formal job market, and the lack of adequate regulation for platform work may further aggravate this exclusion. To ensure inclusion, Brazilian legislation must promote an accessible and equitable work environment that respects the specificities of each group and guarantees equal opportunities. The conclusion underscores the urgency of creating specific legislation in Brazil to regulate platform work, ensuring the protection of workers' health and well-being, particularly the most vulnerable. The thesis proposes a preventive model, based on human dignity, that promotes social inclusion and decent work, ensuring that technological transformations do not compromise the fundamental rights of workers.

Keywords: Occupational health; Industry 4.0; Human dignity; Digital work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Plataforma digital utilizada por trabalhadores plataformizados.....	254
Figura 2 - Condição de trabalho dos plataformizados	255
Figura 3 - Raio-X de quem trabalha a partir de plataformas digitais.....	256
Figura 4 - Diálogo social tripartido para a criação da Lei Rider na Espanha	377

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Porcentagem de empresas que consideram ESG um fator de grande impacto.....	131
Gráfico 2 - Desconhecimento do termo/conceito ESG entre liderança em 2020.....	131
Gráfico 3 – Status das metas dos ODS no Brasil - 2023.....	141
Gráfico 4 – Acidentes e mortes no trabalho (2012-2022).....	143
Gráfico 5 – Participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	151
Gráfico 6 – Participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por região	153
Gráfico 7 – Taxa de participação no mercado de trabalho por faixa etária.....	153
Gráfico 8 – Participação no mercado de trabalho por nível de educação	153
Gráfico 9 – Participação por posição na ocupação	154
Gráfico 10 – Comparação de rendimentos	155
Gráfico 11 – Proporção de homens e mulheres com deficiência	185
Gráfico 12 – Mulheres com deficiência por raça/cor.....	185
Gráfico 13 – Proporção de empregado PCD por grau de instrução.....	187

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Proporção de homens e mulheres com deficiência por tipo de deficiência	187
Tabela 2 – Distribuição da amostra em relação a raça.....	187

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Fases da Revolução Industrial	76
Quadro 2 – Processos relativos	470

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C.	–Antes de Cristo
ACT	–Autoridade para as Condições do Trabalho
ADA	–Americans with Disabilities Act
AESST	–Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
AGNU	–Assembleia Geral das Nações Unidas
AIP	–Aplicação Informática para a Prevenção
APS	–Associação de Plataformas de Serviços On-Demand
art.	–Artigo
ASO	–Atestado de Saúde Ocupacional
AVC	–Acidente Vascular Cerebral
BPC	–Benefício de Prestação Continuada
CAT	–Comunicações de Acidentes do Trabalho
CCTV	–Sistemas de Videovigilância
CDESC	–Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
CDP	–Carbon Disclosure Project
CEDAW	–Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CEDH	–Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais
CEE	–Centros Especiais de Emprego
CEOE	–Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEOs	–Chief Executive Officer
CESE	–Comissão Consultiva das Mutações Industriais do Comitê Econômico e Social Europeu
CID	–Classificação Internacional de Doenças
CIF	–Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde
CIT	–Conferência Internacional do Trabalho
CLT	–Consolidação das Leis do Trabalho
CNUDPD	–Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com deficiência
COCT	–Conselho de Orientação sobre as Condições de Trabalho
COPSOQ	–Questionário Psicossocial de Copenhague”
COPSOQ II	–Copenhagen Psychosocial Questionnaire ()

Covid-19	–Coronavirus Disease 2019
DESCAs	–Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais
DGS	–Direção-Geral da Saúde
DPTPD	–Diretiva de Proteção dos Trabalhadores de Plataformas Digitais
EPC	–Equipamentos de Proteção Coletiva
EPI	–Equipamentos de Proteção Individual
ESG	–Environmental, Social and Governance
EU	–Regulamento Europeu
EUA	–Estados Unidos da América
Eures	–Rede Europeia de Emprego
Eurosif	–European Sustainability Forum
FEEI	–Fundos Europeus Estruturais e de Investimento
FGTS	–Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Fiocruz	–Fundação Oswaldo Cruz
FRPT	–Fatores de Risco Psicossocial no Trabalho
GDPR	–Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
GNDI	–Grupo Notre Dame Intermédica
GPS	–Global Positioning System
GRI	–Global Reporting Initiative
HSE	–Health Safety Executive
IA	–Inteligência Artificial
IBGE	–Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICF	–International Classification of Functioning, Disability and Health
IMT	–Instituto da Mobilidade e dos Transportes
INAEM	–Instituto Aragonés de Empleo
INRS	–Instituto Nacional de Pesquisa e Segurança
INSHT	–Instituto Nacional para a Saúde e Segurança no Trabalho
INSS	–Instituto Nacional do Seguro Social
INSST	–Instituto Nacional de Seguridad y Salud En el Trabajo
IoT	–Internet das Coisas
ISTAS	–Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y Salud
LGDPD	–Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
LGTFP	–Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LIBRAS	–Braille e a Língua Brasileira de Sinais

LPRL	–Prevenção de Riscos Laborais
MERCOSUL	–Mercado Comum do Sul
MGD	–Métodos de gestão digitalizada
MTP	–Ministério do Trabalho e Previdência
NIS	–Número de Identificação Social
nº	–Número
NR-1	–Norma Regulamentadora número 1
NRs	–Normas Regulamentadoras
OCDE	–Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	–Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA	–Organização dos Estados Americanos
OIT	–Organização Internacional do Trabalho
OMS	–Organização Mundial da Saúde
ONGs	–Organização Não Governamental
ONU	–Organização das Nações Unidas
PCDs	–Pessoas com Deficiência
PCMSO	–Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PCPI	–Programas de Calificación Profesional Inicial
PDFT	–Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
PIB	–Produto Interno Bruto
PIDCP	–Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
PIDESC	–Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PMEs	–Pequenas e Médias Empresas
PMS	–Pesquisa Mundial de Saúde
PNAD	–Contínua Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNAD-C	–Contínua Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNS	–Pesquisa Nacional de Saúde
PPRA	–Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PRI	–Princípios para o Investimento Responsável
PRIMA-EF	–Quadro Europeu de Gestão dos Riscos Psicossociais
RG	–Registro Geral
RIT	–Regulamento da Inspeção do Trabalho
RLT	–Representantes dos Trabalhadores
RPS	–Riscos Psicossociais

RSC	–Responsabilidade Social Corporativa
SEPRT	–Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
SESI	–Serviço Social da Indústria
SSO	–Segurança e Saúde Ocupacional
SST	–Segurança e Saúde no Trabalho
STF	–Supremo Tribunal Federal
SUS	–Sistema Único de Saúde
TAS	–Trabalho, Algoritmo e Sociedade
TGSS	–Tesorería General de la Seguridad Social
TIC	–Tecnologias da Informação e Comunicação
TJUE	–Tribunal de Justiça da União Europeia
TJUE	–Tribunal de Justiça da União Europeia
TRADE	–Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente
TSJC	–Tribunal Superior de Justicia de Catalunya
TST	–Tribunal Superior do Trabalho
TVDE	–Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica
UE	–União Europeia
UPIAS	–Union of Physically Impaired Against Segregation

INTRODUÇÃO

A presente investigação tem como objetivo demonstrar que o avanço acelerado das tecnologias digitais tem provocado uma transformação profunda e global no ambiente de trabalho com impactos na saúde do trabalhador, que urge de uma regulamentação no Brasil. A pesquisa é guiada pela questão central: Qual seria a solução jurídica para a proteção da saúde e bem-estar do trabalhador diante da Indústria 4.0 no Brasil?

Ao final deste estudo, busca-se oferecer uma resposta inédita à problemática proposta, considerando a atual situação no Brasil. Para tanto, foi utilizado o princípio da dignidade da pessoa humana, aliado a outras diretrizes essenciais que constituem o eixo central e o critério de validação da nossa legislação, destacando-a como um valor fundamental na estrutura dos preceitos jurídicos nacionais.

O uso de algoritmos e novas ferramentas tecnológicas está reformulando não apenas a execução do trabalho, mas também os aspectos psicossociais que envolvem as relações laborais. O setor de comunicação, que já vinha sofrendo grandes mudanças nas últimas décadas, foi amplamente impactado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), particularmente no contexto profissional. As TIC têm desempenhado um papel semelhante ao das revoluções industriais anteriores, porém com uma diferença crucial: a velocidade e a profundidade de suas mudanças. Essas inovações estão reconfigurando a sociedade em uma escala global, afetando o modelo socioeconômico e as estruturas de trabalho de maneira significativa. Tecnologias como a inteligência artificial, a robótica e as nanotecnologias estão promovendo uma transformação exponencial, o que dificulta a adaptação de estruturas jurídicas e econômicas tradicionais a essa nova realidade.

Esse panorama de mudança afeta diretamente a organização e a dinâmica do trabalho. A revolução tecnológica alterou hábitos de consumo e estilos de vida, criando um contexto econômico que exige a adaptação das relações laborais.

O ordenamento constitucional brasileiro garante um tratamento qualificado à saúde no âmbito das relações laborais, estruturado sob um regime de bem-estar em um sistema econômico-social fundamentado, entre outros, no direito à saúde, na diversidade, na valorização do trabalho e emprego, e na justiça social. No que se refere à saúde no trabalho, adota-se uma perspectiva holística, alinhada às diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme a Convenção nº 155, reconhecendo a saúde não apenas como a ausência de doenças, mas como um estado completo de bem-estar físico, mental e social.

Adicionalmente, em 10 de junho de 2022, durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) em Genebra, a OIT adotou uma resolução para incluir um ambiente de trabalho seguro e saudável aos quatro Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT) já existentes.

Um dos aspectos mais inovadores e relevantes deste estudo é a crítica ao modelo normativo vigente com a análise dos desafios impostos pela Quarta Revolução Industrial e pela globalização econômica, com especial atenção à proteção da saúde no trabalho e a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho em um contexto de crescente digitalização. A pesquisa examina a recente Diretiva (EU) 2024/2831 sobre condições de trabalho em plataformas digitais, bem como o Regulamento Europeu (EU) 2024/1689, além da legislação espanhola e portuguesa sobre o tema. Também são analisados regulamentos voltados à proteção dos direitos do trabalhador na era digital, ressaltando a urgência de uma legislação no Brasil que assegure direitos mínimos existenciais aos trabalhadores, especialmente aos que atuam em plataformas digitais, diante das novas tecnologias.

Desta forma, se estabelece a preocupação de salvaguarda de inclusão das pessoas com deficiência na indústria 4.0. Respalhada em Schwab que denominou as mudanças radicais introduzidas pelas novas tecnologias que alteram a forma como nos comunicamos e vivemos de Quarta Revolução Industrial. Salientamos que a quarta revolução industrial vem acompanhada de consequências significativas para a saúde mental no ambiente de trabalho, considerando a existência de um sistema econômico globalizado sob a égide do poder financeiro, conforme demonstra a investigação

Assinalamos, conforme observa o Professor Javier Garcia Medina, que o Parlamento Europeu aprovou a "Resolução sobre a Inteligência Artificial na Era Digital"¹, em maio de 2022, sob o entendimento de que resta estabelecida uma quarta revolução industrial que estabelece combinações algorítmicas e uma revolução digital globalizada sem precedentes históricos que reflete substancial embate social com combinações algorítmicas e tecnologias que implicam na saúde e meio ambiente laboral nos levando a reflexão cuidadosa da proteção a saúde laboral na transição digital, a fim de que seja estabelecida uma plataforma antidiscriminatória e a salvaguarda de direitos humanos com o necessário controle humano total e intervenção regulatória.²

¹ MEDINA, J. G. Una filosofía del derecho para el presente y para el futuro. **Anuario de Filosofía del Derecho**, n. 39, p. 145-166, 2023.

² *Ibid.*

A presente tese abraça, ainda, uma profunda pesquisa jurisprudencial, que aponta um especial distinguir das cortes nacionais e internacionais diante das relações laborais na indústria 4.0, em que se constata o dever do Estado e da sociedade como um todo de fiscalização para um meio ambiente laboral decente, vinculado a diretriz da dignidade da pessoa humana.

Trazemos à baila, o exame de decisões em matéria laboral do Supremo Tribunal Federal Brasileiro e seu recente posicionamento envolvendo o ambiente de trabalho, e eventuais descumprimentos de normas trabalhistas.

A lucidez desta tese é fruto da ampla experiência profissional da autora e de uma pesquisa extensa e atualizada do conjunto normativo, jurisprudencial e doutrinário em torno do assunto, com um especial cuidado a pessoa com deficiência para um mercado de trabalho 4.0 brasileiro inclusivo.

Nesta perspectiva, destaca-se a preocupação com a inclusão das pessoas com deficiência na Indústria 4.0. A quarta revolução industrial traz consequências significativas para a saúde mental no ambiente de trabalho, considerando um sistema econômico globalizado sob a influência do poder financeiro. A investigação demonstra que, frequentemente, os empregadores transferem a pressão por maximização da produtividade e do lucro e minimização de custos aos trabalhadores, flexibilizando suas condições de trabalho.

Desde 1988, a saúde e segurança no trabalho tiveram seu caráter renovado e ampliado tanto nacional quanto internacionalmente, especialmente após as alterações legislativas de 2023.

A Constituição Brasileira incorpora o direito internacional ao estabelecer a conjugação de tratados internacionais de direitos humanos com a realidade brasileira, nesta investigação priorizamos aqueles instrumentos que protegem a saúde no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo, estabelecendo uma postura constitucional inovadora. Restando assegurado o direito humano a um ambiente de trabalho decente e à adoção de práticas ESG nas empresas, atribuindo novo status e tratamento jurídico ao tema e permitindo a permeabilidade do sistema jurídico frente à jurisprudência internacional.

A trajetória percorrida baseia-se no pilar da dignidade humana e da alteridade social, apresentando a saúde no ambiente de trabalho como uma das faces do direito humano à saúde. Utilizando o método dedutivo e sistemático, com perspectiva exploratória e qualitativa, a investigação analisa não apenas o direito nacional, mas também o direito internacional e as decisões das Cortes internacionais, especialmente dos sistemas jurídico espanhol e português. Com o apoio de Peter Häberle, que considera o direito comparado um método autêntico de

interpretação do direito, a pesquisa alicerça-se na ideia de alteridade social com uma visão internacionalista da sistemática jurídica, tanto na perspectiva judicial quanto legislativa.

A intenção desta investigação é assegurar a efetividade da proteção à saúde humana em um ambiente de trabalho digitalizado e decente, promovendo uma vida digna na era da digitalização e do trabalho em plataformas. O foco central é a premissa de que, apesar das diferenças humanas, todos somos iguais e compartilhamos a mesma natureza humana. Essa abordagem visa não apenas cumprir as normas legais, mas também criar um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, onde todos os trabalhadores possam prosperar e se desenvolver plenamente.

O trabalho na indústria 4.0, por vezes, conforme o resultado de pesquisas científicas consultadas tem implicado em precariedade laboral frente a um paradigma lamentável de transformação digital sem regulação ou perspectiva na saúde humana, focada na maximização de poder econômico.

Dessa forma, a proteção dos direitos humanos demanda uma transformação essencial na interpretação do ordenamento jurídico, considerando a singularidade das normas que estabelecem esses direitos. Isso implica que o Estado não é o criador ou concedente de direitos; ao contrário, ele reconhece direitos humanos que preexistem à sua estrutura e emanam diretamente da condição humana.

A inovação central deste estudo reside na proposta de um regime jurídico preventivo brasileiro, centrado na alteridade social e na interdependência humana, visando a efetivação do direito humano à saúde no ambiente de trabalho digital.

Este regime fundamenta-se na prioridade do princípio da prevenção para assegurar um ambiente de trabalho seguro e direitos mínimos aos trabalhadores, conforme preconiza a Convenção 187 da OIT, essencial para a proteção dos direitos humanos dentro de um sistema jurídico complexo. As plataformas digitais, centrais nas relações de trabalho da Quarta Revolução Industrial, moldam cada vez mais o ambiente laboral. Elas atuam como intermediárias, conectando clientes a serviços como transporte urbano e entrega de alimentos. No entanto, essas plataformas não apenas facilitam a oferta de serviços, mas também exercem controle sobre os trabalhadores por meio de supervisão eletrônica, controle na distribuição de tarefas e regulamentação das condições de trabalho. Essas características configuram uma gestão algorítmica que interfere diretamente nas condições laborais, levantando preocupações sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à saúde e ao bem-estar.

O direito à saúde é um direito fundamental, consagrado em diversos instrumentos internacionais e nacionais, e, reiteramos que inclui não apenas a ausência de doenças, mas também a preservação do bem-estar físico e mental. No contexto das plataformas digitais, os trabalhadores frequentemente enfrentam situações de insegurança, precarização e sobrecarga laboral, que podem gerar riscos psicossociais, como estresse, ansiedade e esgotamento. O uso de algoritmos para a gestão do trabalho amplifica esses desafios, monitorando, avaliando e, em alguns casos, determinando a continuidade do vínculo laboral com base em decisões automatizadas. Essas práticas podem comprometer o direito à saúde, pois os trabalhadores são submetidos a um ambiente de trabalho instável e controlado por métricas que não consideram suas necessidades humanas básicas, como descanso, remuneração justa e segurança emocional.

Nesse sentido, a Diretiva Europeia 2024/2831 de 23 de outubro de 2024 sobre Condições de Trabalho em Plataformas amplamente abordada nesta investigação, busca garantir maior proteção aos trabalhadores das plataformas digitais, incluindo transparência sobre o uso de algoritmos na gestão do trabalho e a proibição de decisões de demissão baseadas exclusivamente em sistemas automatizados. Além disso, a Diretiva propõe uma presunção legal de emprego, estabelecendo que, quando houver indícios de controle ou direção por parte da plataforma, os trabalhadores poderão ser considerados empregados, a menos que a empresa prove o contrário. Esse marco regulatório visa assegurar que os trabalhadores das plataformas digitais tenham acesso a direitos fundamentais, como proteção social, segurança no trabalho e remuneração digna.

Embora muitos busquem essas atividades para complementar renda ou pela flexibilidade, uma parcela significativa, em torno de 20%, depende exclusivamente desses trabalhos, evidenciando a necessidade urgente de regulamentação. A falta de proteção social adequada, o trabalho precário e a pressão exercida por algoritmos sobre os trabalhadores são algumas das críticas mais recorrentes ao modelo de trabalho nas plataformas digitais. Essas questões, quando não devidamente regulamentadas, podem levar à violação direta do direito à saúde, expondo os trabalhadores a condições laborais que afetam seu bem-estar físico e mental.

Destarte, a Diretiva (UE) 2024/2831 é um passo europeu importante para alinhar as práticas da economia digital aos direitos humanos, especialmente ao direito à saúde do trabalhador, garantindo condições laborais dignas e respeitando os limites físicos e emocionais dos indivíduos. As plataformas digitais, enquanto protagonistas e parte fundamental da Quarta Revolução Industrial, apresentam um panorama inovador e desafiador para o mercado de trabalho. A gestão algorítmica e a flexibilidade dessas plataformas podem oferecer oportunidades, mas também levantam questões críticas quanto à proteção dos direitos

fundamentais dos trabalhadores, incluindo aqueles com deficiência. No Brasil, onde o mercado formal de trabalho desempenha um papel essencial na inclusão social, a regulação dessas novas formas de trabalho é ainda mais urgente, especialmente no que tange à inclusão de pessoas com deficiência.

O direito à saúde do trabalhador é ainda mais relevante para as pessoas com deficiência, que frequentemente enfrentam barreiras estruturais e sociais para participar ativamente do mercado de trabalho. O mercado formal tem sido uma via fundamental para garantir que essas pessoas tenham acesso a direitos como seguridade social, condições laborais adequadas, acessibilidade e, principalmente, inclusão socioeconômica. Entretanto, no contexto das plataformas digitais, essas garantias são significativamente reduzidas. A ausência de vínculo formal e de regulamentação clara para os trabalhadores das plataformas pode agravar as desigualdades existentes, precarizando substancialmente as relações trabalhistas e dificultando ainda mais a inclusão das pessoas com deficiência nesse setor. O trabalho em plataformas, por sua natureza flexível e desregulamentada, frequentemente escapa das exigências legais de inclusão e acessibilidade, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), que estabelece o direito das pessoas com deficiência à igualdade de oportunidades no trabalho.

Nesse sentido, a Diretiva (UE) 2024/2831, que visa estabelecer critérios de presunção legal de emprego e regular o uso de algoritmos nas plataformas digitais, serve como inspiração para o Brasil. A formalização do trabalho em plataformas permitiria a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho digital de maneira mais equitativa, garantindo que as empresas ofereçam acessibilidade e adaptabilidade, conforme previsto na legislação.

O mercado formal de trabalho no Brasil possui dispositivos importantes para a inclusão das pessoas com deficiência, como a exigência de cotas em empresas com mais de 100 funcionários, de acordo com a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). No entanto, esse tipo de regulamentação não se aplica ao trabalho na indústria 4.0, onde muitos trabalhadores atuam, por vezes, indevidamente, como autônomos, sem proteção legal ou garantias de acessibilidade. A informalidade predominante na indústria 4.0 o que dificulta a implementação de políticas de inclusão e impede o acesso dessas pessoas aos benefícios previstos pela legislação trabalhista, como o FGTS, aposentadoria e seguro-desemprego.

Assim, para garantir a inclusão laboral das pessoas com deficiência no Brasil, é essencial que o mercado de trabalho digital se aproxime das características do mercado formal, onde as proteções trabalhistas e as exigências de acessibilidade são respeitadas. A regulamentação das plataformas digitais, tanto no Brasil quanto no cenário internacional, deve considerar as necessidades específicas das pessoas com deficiência, garantindo não apenas sua inclusão, mas

também a promoção de um ambiente de trabalho saudável e acessível, respeitando o direito humano à saúde e à dignidade no trabalho.

Portanto, a formalização e a regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Brasil são necessárias não apenas para proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores em geral, mas também para promover a inclusão das pessoas com deficiência, garantindo-lhes acesso ao mercado de trabalho e a condições dignas e seguras, de acordo com os princípios de igualdade e justiça social. A análise enfatiza a necessidade de uma abordagem que reconheça e valorize as especificidades e desafios enfrentados por grupos específicos no mercado de trabalho, promovendo igualdade de oportunidades e tratamento.

Ao final, a investigação, ciente da importância de uma luta contínua pelos direitos humanos fundamentada na dignidade humana e resguardada por premissas éticas e legais inabaláveis, propõe de forma inédita a regulamentação do trabalho nas plataformas digitais no Brasil. O método dedutivo foi empregado nesta investigação, com uma ampla revisão de literatura, incluindo obras bibliográficas, artigos científicos, reportagens e seminários sobre o tema, com perspectiva exploratória e qualitativa. O estudo pretende contribuir para o debate jurídico e social sobre a adequação das políticas de proteção à saúde do trabalhador frente aos desafios impostos pelo contexto econômico e produtivo contemporâneo, avaliando se tais políticas estão em consonância com os direitos humanos fundamentais e o princípio da dignidade humana, conforme delineado nos documentos internacionais e na legislação nacional.

A investigação foi desenvolvida a partir de uma abordagem metodológica que combinou a pesquisa teórica, normativa e empírica. O ponto de partida foi uma extensa revisão de literatura, utilizando como critério relevância e impacto potencial para o tema tratado, que incluiu obras bibliográficas, artigos acadêmicos, documentos legislativos e relatórios de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), que oferecem diretrizes e convenções relacionadas à saúde e segurança do trabalhador.

Além da base teórica, a investigação também se ancorou em uma análise comparativa de legislações internacionais, especialmente o Regulamento Europeu (EU) 2024/1689 e a Diretiva (UE) 2024/2831 sobre condições de trabalho em plataformas digitais. Essa análise permitiu contextualizar o cenário brasileiro no que tange à proteção do trabalhador, especialmente frente às novas tecnologias da Indústria 4.0, e identificar pontos de convergência e divergência com a regulamentação europeia e de outros países.

A investigação também se debruçou sobre decisões jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal (STF), além de sentenças internacionais que tratam de relações laborais no contexto da digitalização e das plataformas digitais, tendo como critério a relevância e contribuição para o conhecimento da matéria de que trata a tese. Essa análise jurisprudencial forneceu insights sobre como os tribunais estão interpretando as mudanças tecnológicas e suas implicações para os direitos dos trabalhadores. Adicionalmente, trouxemos a investigação uma pesquisa etnográfica com perspectiva exploratória e qualitativa. Isso permitiu a obtenção de dados empíricos para complementar a análise teórica e jurídica, fornecendo uma visão mais prática sobre as condições de trabalho e os desafios enfrentados pelos trabalhadores no Brasil.

Por fim, a investigação adotou o método dedutivo para construir uma proposta de regulamentação que assegure direitos mínimos aos trabalhadores no contexto da Indústria 4.0, sempre fundamentada no princípio da dignidade humana e nos direitos humanos fundamentais.

CAPÍTULO I - O DIREITO HUMANO A SAÚDE NA INDÚSTRIA 4.0

1.1 Considerações críticas

Antonio Augusto Cançado Trindade ensina que o conceito de direitos humanos é profundamente enraizado na história das civilizações, manifestando-se em diversas culturas e em diferentes momentos históricos. Essa ideia se expressa através do reconhecimento e da valorização da dignidade humana, bem como na luta incessante contra a dominação, exclusão e opressão. A resistência ao despotismo e à arbitrariedade também são fundamentais nesse contexto, destacando a importância da participação ativa na vida comunitária e do princípio de legitimidade.³

Como resultado de sua análise de diversos tratados e instrumentos internacionais, Antonio Augusto enfatiza que o Direito Internacional dos Direitos Humanos, hoje, estabelece-se com vigor incontestável como uma disciplina jurídica autônoma e específica dentro do cenário contemporâneo. Sua essência, a fonte material por excelência, é derivada da evolução do Direito em geral e, fundamentalmente, da consciência jurídica universal. Este ramo do Direito, intrinsecamente voltado para a proteção, possui uma lógica particular focada na defesa dos direitos dos seres humanos, e não dos Estados. É constituído por um amplo corpus juris, que inclui uma variedade de instrumentos internacionais de proteção, como tratados e resoluções, que produzem efeitos jurídicos variados e operam tanto no âmbito global, sob a égide das Nações Unidas, quanto em contextos regionais.⁴

Nas últimas décadas, o princípio do dever de cooperação internacional ganhou destaque, esta cooperação ampliada tem desempenhado um papel crucial no desenvolvimento de áreas significativas do direito internacional, incluindo a proteção dos direitos humanos e do meio ambiente⁵, incluindo sua vertente laboral. O Professor Lauro Ishikawa em seu magistério nos ensina que a abordagem contemporânea dos direitos humanos, ganha destaque o direito ao desenvolvimento e o direito a um ambiente saudável, ambos reconhecidos como direitos humanos fundamentais.⁶

³ TRINDADE, A. A. C. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1997, p. 33.

⁴ *Ibid.*, p. 38.

⁵ TRINDADE, A. A. C. **Princípios do direito internacional contemporâneo**. 2. ed. rev. atual. Brasília: FUNAG, 2017.

⁶ ISHIKAWA, L **Direito ao desenvolvimento**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/513/edicao-1/direito-ao-desenvolvimento>. Acesso em 1 maio 2024.

Segundo o Professor Enrique Jose Martínez Pérez todos os tratados de âmbito universal incluem um mecanismo comum de supervisão, do qual os Estados partes não podem se excluir. Esse mecanismo consiste na obrigação de todos os Estados partes de apresentarem relatórios periódicos sobre as medidas adotadas para cumprir com as obrigações derivadas dos tratados e sobre os progressos alcançados para assegurar o respeito aos direitos reconhecidos. Este procedimento não é de natureza jurisdicional, ou seja, não é um contexto em que se podem declarar violações de uma disposição do tratado com o objetivo de aplicar medidas coercitivas; tampouco se destina apenas ao esclarecimento de fatos. Trata-se, na verdade, de um instrumento de cooperação que opera por meio de um diálogo construtivo, destinado a incentivar os Estados a cumprirem os compromissos assumidos.⁷

De outra parte Joaquin Herrera Flores⁸, adverte que devemos distinguir o plano da realidade do que convencionalmente costumamos chamar de direitos humanos e o plano das razões que justificam sua existência e dos fins que pretendemos alcançar através destes direitos, e, com olhar crítico, remete ao que preceitua o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu preambulo que os direitos humanos são ideais a se atingir.⁹

Hannah Arendt, por sua vez, em seus escritos aduz não se pode supor que todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, como declara o art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU, de 1948, bem como a Declaração de Virgínia, de 1776, ou a Declaração Francesa, de 1789. Não nascemos iguais; nos tornamos iguais, enquanto membros de uma coletividade, em virtude da decisão conjunta que garante a todos direitos iguais, logo, os direitos humanos não representam um dado, mas uma construção.¹⁰

⁷ PÉREZ, E. J. M. *et al.* Los órganos de tratados de las Naciones Unidas como alternativa limitada para la salvaguarda de los derechos humanos en España. **Cuadernos de Derecho Transnacional**, v. 15, n. 1, p. 517-548, 2023. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4320144.pdf>. Acesso em: 1 maio 2024.

⁸ FLORES, J. H. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Tradução Carlos Roberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009, p. 26.

⁹ A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu preambulo informa que os direitos humanos formam um “ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos e liberdades e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e a sua aplicação universais e efetivos tanto entre as populações dos próprios Estados membros como entre as dos territórios colocados sob a sua jurisdição”. FLORES, ref., 8, aponta que a Declaração que se apresenta como Universal traz uma visão tradicional e hegemônica dos direitos e aceita desde o primeiro momento a realidade do colonialismo: tanto entre os povos dos Estados Membros como entre os dos territórios colocados sob sua jurisdição. Segundo, FLORES, ref. 8, em um momento que já se começava a falar de processos de descolonização. E, conclui, que o colonialismo foi e segue sendo uma das maiores violações à ideia de direitos humanos, pois coloca uns, os colonizadores, no papel de superiores e civilizados e outros, os colonizados, no papel de inferiores e bárbaros.

¹⁰ ARENDT, H. **A condição humana**. Introdução de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

Arendt, afirma, ainda que a cidadania é o direito a ter direitos, pois a igualdade em dignidade e direito dos seres humanos não é um dado, mas sim um construído da convivência coletiva, que enseja o acesso a um espaço público comum.¹¹

Flávia Piovesan ensina que os direitos humanos se constituem um conjunto de direitos que protege a possibilidade de toda pessoa viver com dignidade. A proteção da dignidade humana, elemento central no conceito de direitos humanos, visa a garantir que todos os indivíduos tenham uma vida livre de arbitrariedade e violência, com condições para se desenvolver de modo pleno e participar da vida política, social e cultural de sua comunidade.¹²

Norberto Bobbio em seu magistério aduz que a matriz histórica dos direitos humanos os desgarram da ideia de direito natural e impõe uma visão multifocal frente aos mesmos, a fim de que sua justificação não se dê apenas no âmbito jurídico-positivo, dada a abrangência dos mesmos.¹³

Estabelece Bobbio que o processo incessante, por vezes obstaculizado pela concepção individualista da sociedade marcha lentamente, reconhecendo os cidadãos de cada Estado e, chegando, gradativamente, ao cidadão do mundo, que tem como matriz a Declaração Universal de Direitos do Homem; a partir do direito interno de cada Estado, através do direito entre os outros Estados, até o direito cosmopolita, o ingresso do indivíduo, no interior de um espaço antes reservado exclusivamente aos Estados soberanos.¹⁴

E, continua, Bobbio, este reconhecimento deflagrou uma marcha irreversível, da qual todos deveriam se alegrar, o autor, nos brinda com uma conclusão brilhante e indefectível, a saber:

Do ponto de vista teórico, sempre defendi — e continuo a defender, fortalecido por novos argumentos — que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.¹⁵

Os direitos humanos, acentua Ingo Sarlet, consistem em direitos naturais garantidos a todo e qualquer indivíduo, por ser universal abarcam todos os povos e nações, independentemente de classe social, etnia, gênero, nacionalidade, ou viés político. Assegurando

¹¹ LAFER, C. **A reconstrução dos direitos humanos**: a contribuição de Hannah Arendt. **Estudos Avançados**, v. 11, n. 30, p. 55-65, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/9Sr35XjVCx9L7Ws7QypPMrG/#>. Acesso em: 1 maio 2024.

¹² PIOVESAN, F.; CRUZ, J. C. **Curso de direitos humanos**. Sistema Interamericano. Rio de Janeiro: Ed. Grupogen. 2021, p. 3.

¹³ BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004a, p. 8.

¹⁴ *Ibid.*, p. 9.

¹⁵ *Ibid.*, p. 9.

que nenhum tipo de discriminação poderá ser aceito, não se permitido também, a banalização desses direitos, possuindo abrangência supra-estatal.¹⁶

Segundo, ensinamento de Ingo Sarlet os direitos humanos internacionalmente consagrados operam como uma espécie de piso (mínimo) moral e jurídico, sendo, do ponto de vista de sua titularidade, direitos de todos, portanto, de aspiração universal, tendo por sujeito qualquer ser humano, independentemente de seu vínculo jurídico (nacionalidade/cidadania) com determinado Estado.¹⁷

Na teorização multidisciplinar dos direitos humanos existe indicativos abrangentes na esteira de uma concepção de matriz jusnaturalista, apontando no sentido de se constituírem como direitos morais, ou seja, exigências morais (*moral claims*) universalizáveis.¹⁸

De fato, os direitos humanos não foram reconhecidos de uma só vez, sendo antes fruto de lutas e conquistas históricas com progressos e retrocessos, as guerras por que passaram e passam a humanidade nos demonstram este fato.^{19,20}

Por outro lado, a escalada de respeito e reconhecimento de direitos humanos é assimétrica, visto que existem países que adotam e incorporam a normatividade internacional de proteção, contudo muitos outros as ignoram o desafio é enorme, conforme reflete Fabio Konder Comparato há, ainda, muito a se conquistar.²¹

Segundo, Celso Lafer os direitos humanos, de forma paulatina, lograram seu reconhecimento em cada época, representando, assim, uma conquista histórica e política, tendo estes direitos como uma construção, uma invenção da humanidade, ligada à organização da comunidade política.²²

Nesse passo, nos cabe apontar que o marco fundamental é o de que o ser humano, como nos lembra, Hannah Arendt, é um ser único e diverso, isto é, simplesmente por existir, deve ser

¹⁶ SARLET, I. W. Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado**, Salvador, n. 15, set./out. 2008. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/ingo-wolfgang-sarlet/proibicao-de-retrocesso-dignidade-da-pessoa-humana-e-direitos-sociais-manifestacao-de-um-constitucionalismo-dirigente-possivel>. Acesso em: 2 mar. 2024, p. 35.

¹⁷ *Ibid.*, p. 35.

¹⁸ SARLET, I. W. **Conceito de direitos e garantias fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/67/edicao-2/conceito-de-direitos-e-garantias-fundamentais>. Acesso em: 2 maio 2024.

¹⁹ COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 354.

²⁰ Nesse sentido, COMPARATO, ref. 19, diagnostica a crise atual e aponta para uma espécie de entropia ou desordem universal, causada por carência governativa, tanto no interior das nações, quanto na esfera internacional. A ressurreição da ideologia liberal, representada agora em nova embalagem propagandística, levou a um enfraquecimento generalizado do poder de governação, com o desbridamento das forças do mercado e das velhas rivalidades étnicas e culturais. Os perdedores, como sempre, são fracos, os pobres, os humildes.

²¹ COMPARATO, ref. 19.

²² LAFER, C. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988, p. 124.

respeitado em todos os seus direitos que o personificam como humano, ou seja, nos direitos sem os quais não se pode falar em pessoa, com seu valor único e infinito, o discurso corresponde ao fato da distinção e consiste na efetivação da condição humana da pluralidade, isto é, do viver como um ser distinto e único entre iguais.²³

De fato, os direitos humanos são processos dinâmicos, complexos, abertos, multidimensionais ativados por lutas emancipatórias e que tem como alma, coração e essência a proteção da dignidade humana e a prevenção ao sofrimento humano.²⁴

Os referenciais teóricos que norteiam os direitos humanos, dentre os quais, Kant e São Tomás D'Aquino admitem que a dignidade humana é o valor intrínseco a condição humana se estabelecendo como fundamento ético dos direitos humanos que sendo universais são interdisciplinares, interdependentes e se relacionam mutuamente há de fato uma intersecção de direitos.²⁵

Na visão contemporânea de direitos humanos inaugurada em 1948, temos que direitos humanos são direitos universais, interdependentes, indivisíveis, inter-relacionado, que tem por fundamento a dignidade humana que incorporam plataformas emancipatórias democráticas liberais e sociais, conjugando direitos civis e políticos, alinhando-os aos econômicos, sociais e culturais.²⁶

Toda pessoa é dotada do direito de exercer suas potencialidades humanas de forma plena, livre e autônoma nessa visão captamos a alma dos direitos humanos que toda e qualquer pessoa possa exercer na plenitude as suas potencialidades sem hostilidade, sem discriminação sem injustiças culturais, não se pode negar ao outro a condição de sujeito de direito, ou seja, negar a racionalidade para aniquilar direitos e não os promover.²⁷

A dignidade humana é um valor intrínseco, valor ético dos direitos humanos, assim na linguagem universal dos direitos humanos toda pessoa tem direito a saúde em razão de sua condição de humanidade, este valor não nos é conferido em razão do gênero, nacionalidade, raça ou etnia, o ser humano é único e diverso, e, compreende uma unicidade existencial e tem por idioma a alteridade.²⁸

²³ ARENDT, H. **A condição humana**. Tradução R. Raposo. 11. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010, p. 223.

²⁴ FLORES, 2009, p. 162.

²⁵ PIOVESAN, F. Migrantes sob a perspectiva dos Direitos Humanos. **Rev. PRAIAVERMELHA**, v. 25, n. 1, 2015.

²⁶ PIOVESAN, F. Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 1, jan./mar. 2009, p. 1. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/6566/010_piovesan.pdf?sequence=5. Acesso em: 6 dez. 2023.

²⁷ PIOVESAN, *op. cit.*, 2015.

²⁸ PIOVESAN, 2015.

Martha Nussbaum nos ensina que as melhores ideias decorrem de valores como a dignidade da pessoa, a integridade do corpo, os direitos e liberdades políticas básicas, evitando combinar o universal com o ocidental e nos os caminhos para a superação da associação entre emoções e irracionalidade, tenta conciliar o conceito de dignidade humana e a expressão de atributos emocionais, nesse sentido afirma “que muitas vezes as mulheres não são tratadas como fins por direito próprio, pessoas com uma dignidade que merecem o respeito das leis e das instituições”^{29,30,31,32} e aqui fazemos um paralelo em relação aos trabalhadores que, por vezes, não são tratados como fins por direito próprio, de fato, quando somos impactados pela dor de uma pessoa, quando não somos indiferentes a dor humana, quando esta dor recebe em nós uma acolhida ela se transforma em força motriz para a luta por direitos e por justiça para transformar realidades.

E, focada nas ideias tanto de John Rawls, como de Amartya Sen, Martha Nussbaum, adota a correta premissa que certos valores são universais, posto que, igualmente, importante para cada um dos cidadãos, em cada uma das nações e que, portanto, devem ser adotados por todos os governos, e, nesta esteira temos o direito humano a saúde em todos os seus aspectos.³³

1.2 Dignidade humana, tecnologia e inovação

Segundo Kirste uma das formas de compreender a dignidade humana é identificá-la a partir das condutas que a violam. Práticas como degradação, perseguição arbitrária, ostracismo, tortura, punição física, o uso de detectores de mentira e a administração de "soros da verdade"

²⁹ NUSSBAUM, M. **Women and human development: the capabilities approach**. New York: Cambridge University Press, 2000, p. 26. Disponível em: https://genderbudgeting.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/12/nussbaum_women_capabilityapproach2000.pdf. Acesso em: 2 out. 2024.

³⁰ Neste sentido afirma NUSSBAUM, ref. 29, “One might sum all this up by saying that all too often women are not treated as ends in their own right, persons with a dignity that deserves respect from laws and institution”.

³¹ AGNOLETO, V.; ZEIFERT, A. P. B. Estado, justiça e capacidades. um diálogo entre as teorias de John Rawls, Amartya Sen e Martha Nussbaum. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E DEMOCRACIA, 6., 2018, [S.l.]. **Anais [...]**. [S.l.], 2018, p. 14-14. Disponível em: <https://www.publicacoes.eventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/10711>. Acesso em: 12 dez. 2023.

³² AGNOLETO; ZEIFERT, ref. 31, e argumentam que inspirados pela proposta de John Rawls e sua filosofia política, Amartya Sen e Martha Nussbaum elaboram suas próprias teorias de justiça, sem desconsiderar os diversos aspectos que integram a ideia pioneira de justiça social de Rawls. No entanto, NUSSBAUM, ref. 29, argumenta que as teorias de justiça devem transcender a abstração, característica da teoria rawlsiana, e abordar diretamente a realidade e os problemas emergentes nas sociedades. Esses problemas são urgentes e demandam respostas plausíveis e imediatas para superar os desafios impostos pela realidade. É nesse cenário que surge o projeto inicialmente desenvolvido por Sen, com uma perspectiva econômica, e posteriormente reformulado por Nussbaum, com uma visão filosófica. Ambos analisam a justiça social a partir do enfoque das capacidades, diretamente relacionado às políticas públicas desenvolvidas no âmbito social. Enquanto Sen se concentra na qualidade de vida dos indivíduos, Nussbaum aborda as garantias humanas necessárias para preservar um mínimo de dignidade e respeito. Apesar das diferenças de enfoque, ambos mantêm como pano de fundo a ideia de justiça social.

³³ AGNOLETO; ZEIFERT, *op cit.*, p. 12.

são amplamente reconhecidas como violações da dignidade humana. No entanto, por mais persuasivas que essas abordagens possam ser, elas enfrentam três limitações fundamentais. Primeiro, elas se baseiam em experiências passadas de violações da dignidade humana, o que significa que sua aplicação depende de precedentes históricos. Segundo essas abordagens pressupõem, ainda que de maneira implícita, uma concepção positiva do que constitui a dignidade humana. Para qualificar uma determinada ação como violação da dignidade, é necessário, antes, definir claramente o que ela significa. Mas quais critérios podem determinar isso sem que haja um conceito previamente estabelecido? Assim, essas teorias carecem de um critério objetivo para distinguir se um "sentimento de injustiça" decorre especificamente da violação da dignidade humana ou se diz respeito a outra forma de transgressão moral ou jurídica. A falta de um conjunto coeso de parâmetros dificulta a avaliação sobre quais comportamentos desrespeitosos ferem a dignidade e quais não o fazem^{34,35}.

Uma interpretação forte da dignidade humana sustenta que esse valor é absoluto conforme ensina Stephan Kirste, portanto, não pode ser relativizado ou ponderado com outros direitos. Essa perspectiva confere à dignidade um status jurídico especial, tornando-a um critério superior e inquestionável na hierarquia dos princípios constitucionais. Segundo o Professor Kirste esse entendimento, contudo, enfrenta críticas severas. Primeiro, porque está fortemente vinculado a uma perspectiva teológica, o que pode entrar em conflito com a neutralidade religiosa dos Estados seculares. Segundo, porque sua rigidez leva a impasses jurídicos complexos, como no caso do dilema da tortura: se a dignidade for um valor absoluto, sequer poderia ser ponderada diante da necessidade de salvar vidas em casos extremos, como a obtenção de informações para impedir um atentado terrorista iminente³⁶.

³⁴ KIRSTE, Stephan. A dignidade humana e o conceito de pessoa de direito. In: MAURER, B. *et al.* **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. Tradução Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Marcos Sander, Pedro Scherer de Mello Aleixo, Rita Dostal Zanini. 2. ed. rev. e ampl. 2. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013, p. 195.

³⁵ KIRSTE, ref. 34, conclui que ausência de uma definição técnica consolidada, aliada à generalidade do termo como valor jurídico e à sua curta tradição no direito positivo, favorece a incorporação de convicções extrajurídicas. Nessa perspectiva, respeitar a dignidade humana significaria tratar o outro de modo a evitar situações nas quais ele se sinta privado dela. A integridade e o respeito por si próprio emergiriam, portanto, como corolários desse conceito. Contudo, essa definição apresenta fragilidades. Em primeiro lugar, porque se baseia exclusivamente em reações a violações da dignidade humana, sem oferecer uma concepção positiva e independente do termo. A Lei Fundamental alemã, por exemplo, incluiu a proteção da dignidade humana como reação às violações sistemáticas dos direitos humanos durante o regime nazista, que negava a capacidade jurídica a judeus e outros grupos da população com base na legislação racial. Outros países adotaram medidas semelhantes, como a proibição da tortura, vista como uma violação concreta da dignidade humana, em resposta a atrocidades cometidas por regimes autoritários anteriores. De modo geral, essas abordagens oferecem uma argumentação jurídica mais robusta, pois vinculam a dignidade humana à função essencial da Constituição: assegurar o Estado de Direito e impedir que regimes arbitrários violem os direitos fundamentais.

³⁶ KIRSTE, 2013, p. 181.

Kirste observa que os redatores da Lei Fundamental da Alemanha quanto a jurisprudência constitucional buscou restringir a fundamentação da dignidade humana. A solução adotada foi tratá-la não como um direito subjetivo individualmente exigível, mas como um princípio ou valor objetivo. E, essa concepção tornou-se comum em diversas Constituições modernas, como a Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 1º, inciso III. A Constituição espanhola, por exemplo, menciona a dignidade humana no artigo 10, mas fora do capítulo dos direitos fundamentais, conferindo-lhe um caráter programático. Outras Constituições foram ainda mais longe, negando à dignidade qualquer caráter jurídico vinculante³⁷.

Entretanto, algumas Constituições adotaram abordagens intermediárias, reconhecendo a dignidade como um princípio vinculante para os poderes públicos, mas sem elevá-la ao status de direito subjetivo absoluto. Outras foram além, codificando garantias específicas tanto para o respeito à dignidade quanto para a proteção contra determinadas violações. Essas distinções representam um avanço rumo a uma concepção mais técnica e jurídica da dignidade humana. Kirste ensina que ao evitar que a dignidade seja equiparada a um direito absoluto, sua ponderação com outros valores constitucionais se torna mais viável. As teorias que fundamentam a dignidade humana fora do Direito frequentemente buscam respaldo na filosofia ou na teologia. Muitas delas defendem que a dignidade possui um caráter pré-jurídico, ou seja, que antecede qualquer norma legal e deve ser reconhecida pelo ordenamento jurídico como um valor inerente ao ser humano³⁸.

Contudo, diversas Declarações de Direitos Humanos, que vinculam a dignidade ao reconhecimento social e à participação ativa do indivíduo na sociedade. Um exemplo relevante está no Artigo 45b da Carta da Organização dos Estados Americanos, que afirma: *"O trabalho é um direito e um dever social; ele confere dignidade a quem o realiza."* Esse enunciado sugere que a dignidade não é um mero atributo inato do ser humano, mas algo que se fortalece e se concretiza por meio do engajamento social e do reconhecimento intersubjetivo. Enquanto as teorias tradicionais tratam a dignidade como um valor absoluto e independente, a perspectiva

³⁷ *Ibid.*, p 183, as chamadas "teorias da dignidade humana como prestação" partem da premissa de que a dignidade é uma qualidade inerente a cada indivíduo. Nesse sentido, ela não depende de reconhecimento externo, mas é um atributo fundamental do ser humano, independente de sua posição social ou de suas ações.

³⁸ Kirste observa que ex-juiz do Tribunal Constitucional Federal da Alemanha, Ernst-Wolfgang Böckenförde, argumentou que apenas essa fundamentação teológica pode garantir a inviolabilidade da dignidade humana. Segundo ele, ao se ignorar as raízes cristãs do conceito, abre-se espaço para sua relativização. Por outro lado, menciona Kirste a fundamentação filosófica tem em Immanuel Kant um de seus principais expoentes. Para Kant, a dignidade decorre da autonomia racional do ser humano, ou seja, da capacidade de agir conforme princípios morais universais. Kirste nota que a base metafísica e idealista pode não ser plenamente aceita em um contexto jurídico pluralista. Ao assumir que a dignidade humana está vinculada à razão e à autonomia, Kant exclui outras formas possíveis de fundamentação, o que pode ser problemático em sociedades multiculturais e seculares. (*Ibid.*)

comunicacional destaca que ela só pode ser plenamente exercida e reconhecida dentro da estrutura social e cultural na qual o indivíduo está inserido³⁹.

Kirste ensina que a concepção dominante da dignidade humana no pensamento jurídico moderno está fortemente enraizada na filosofia de Immanuel Kant. Segundo Kant, a dignidade decorre da racionalidade e da autonomia do ser humano, ou seja, da capacidade de agir conforme princípios morais universais. A resposta pode estar em conceber a dignidade não como um princípio absoluto e pré-definido, mas como uma capacidade humana de transformação e autodefinição. Essa perspectiva permite que o Direito proteja a dignidade humana sem impor um conceito universal fechado, respeitando a diversidade cultural e filosófica das sociedades democráticas⁴⁰.

No Direito, a dignidade não é uma qualidade inata do indivíduo, mas sim um princípio normativo que exige reconhecimento e proteção. Sua interpretação não deve estar atrelada a uma única visão antropológica, mas sim ao contexto jurídico no qual se insere. Dessa forma, diferentes sistemas jurídicos podem conceber a dignidade de maneiras diversas, sem que isso elimine sua natureza universal. Dessa perspectiva, a dignidade humana não é apenas um direito subjetivo, mas um princípio jurídico estruturante, que fundamenta o reconhecimento da pessoa como sujeito de direitos. Isso significa que a dignidade não é apenas um valor moral, mas um pilar fundamental do sistema jurídico, sustentando a proteção dos direitos fundamentais⁴¹.

O artigo 1º da Lei Fundamental da Alemanha afirma que "A dignidade humana é inviolável" (*Die Würde des Menschen ist unantastbar*). Kirste ensina que, a interpretação mais coerente da dignidade neste cenário é a de que "é inviolável" deve ser compreendido como "não deve ser violada", ou seja, um imperativo jurídico que impõe ao Estado o dever de protegê-la. A resposta está na reivindicação do reconhecimento da capacidade jurídica de cada ser humano. Ser sujeito de direito significa ter a dignidade reconhecida pelo ordenamento jurídico, e essa condição não pode ser negada a ninguém, portanto rechaçamos aqui a precarização das condições de trabalho na indústria 4.0. Se a dignidade humana for reconhecida como o direito fundamental de ser sujeito de direito⁴², sua proteção jurídica se torna mais clara e objetiva e esta proteção é devida aos trabalhadores plataformizados no Brasil.

Assim, a dignidade humana quando tratada como conceito jurídico, deve ser compreendida não apenas como um valor abstrato, mas como um direito fundamental e um

³⁹ KIRSTE, 2013, p. 186.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 175-198.

⁴¹ *Ibid.*, p. 195.

⁴² *Ibid.*, p. 197.

princípio estruturante do ordenamento jurídico⁴³. Seus desafios interpretativos residem na necessidade de equilibrar sua universalidade com sua aplicabilidade concreta. A dignidade não pode ser tão ampla que perca seu significado normativo, nem tão restrita que exclua determinados indivíduos de sua proteção. O desafio contínuo do Direito é garantir que esse princípio não seja reduzido a uma mera proclamação simbólica, mas que continue desempenhando sua função essencial: a proteção do indivíduo contra qualquer forma de exclusão do sistema jurídico e da esfera dos direitos fundamentais⁴⁴.

Cumpre, por fim, salientar que um capítulo exclusivo foi concedido à ciência e à tecnologia em nossa Constituição Federal, reestruturado pela Emenda nº 85, de 2015, firmou-se Capítulo IV, da “Ciência, Tecnologia e Inovação”. Ingo Sarlet nos alerta de que o direito deve estar disposto a inovação⁴⁵. Os entes federados devem disponibilizar meios de acesso à ciência, tecnologia, pesquisa e inovação (art. 23, V). O caput do art. 218 estatui: “O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação”. O § 1º normatiza o “tratamento prioritário do Estado, tendo em vista o bem público e o progresso da ciência, tecnologia e inovação”. Por sua vez, o parágrafo único do art. 219 disciplina que o Estado estimulará a formação e o fortalecimento da inovação nas empresas, bem como nos demais entes, públicos ou privados, a constituição e a manutenção de parques e pólos tecnológicos e de demais ambientes promotores da inovação, a atuação dos inventores independentes e a criação, absorção, difusão e transferência de tecnologia. Contudo, a tecnologia e inovação proposta deve estar em consonância com os demais preceitos constitucionais, a fim de preservar a dignidade da pessoa humana, em especial dos trabalhadores da indústria 4.0.

De fato, como ensina Juliana Costa e Ana Gomes, as novas formas de trabalho tecnológicas não autorizam a inobservância da proteção social e das tutelas constitucionais que escudam a dignidade humana no ambiente laboral⁴⁶.

⁴³ A concepção mais sólida, do ponto de vista jurídico, vincula a dignidade à capacidade jurídica do indivíduo, assegurando que todos sejam reconhecidos como sujeitos de direito. Essa abordagem permite que a dignidade seja protegida de forma objetiva, sem necessidade de recorrer a fundamentações metafísicas ou teológicas (*Ibid.*).

⁴⁴ *Ibid.*, p. 197.

⁴⁵ MENDES, G.; WOLFGANG, I.; ZAVAGLIA, A. **Direito, tecnologia e inovação**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 27.

⁴⁶ COSTA, J. C.; GOMES, A. V. M. A precarização do trabalho na economia compartilhada: o caso Uber. **Prim Facie**, [S. l.], v. 19, n. 41, p. 55–95, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/44086>. Acesso em: 14 fev. 2025.

1.3 A concepção geracional de direitos humanos – aspectos críticos

Karel Vasak, reconhecido pela formulação da teoria das gerações dos direitos humanos durante uma conferência no Instituto Internacional de Direitos Humanos em Estrasburgo, França, em 1979, categorizou os direitos humanos em três gerações, cada uma com suas características distintas. Vasak vinculou cada geração de direitos humanos a um dos lemas da Revolução Francesa: “liberdade, igualdade e fraternidade”. Com o tempo, alguns estudiosos sugeriram expandir a classificação de Vasak para incluir uma quarta ou até uma quinta geração de direitos, refletindo a constante evolução e expansão do conceito de direitos humanos.⁴⁷

A concepção do sistema geracional de direitos inspirada pelas reflexões de Karel Vasak, diretor da Unesco e francês, na década de 1970, Vasak refletiu sobre os trinta anos de esforços para fortalecer a normatividade da Declaração Universal dos Direitos Humanos, juntamente com o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos adotados em 1966, enfrentou críticas pela comunidade internacionalista. As críticas centraram-se na imprecisão temporal e técnica dessa conceitualização, especialmente quanto ao processo de reconhecimento e transformação de demandas individuais e coletivas em direitos fundamentais.⁴⁸

Nesse contexto, Pérez Luño destaca a evolução dos sistemas jurídicos, que migraram de uma ênfase nos direitos individuais para um período de reflexão crítica sobre esses direitos, culminando em uma revalorização das liberdades e direitos individuais.^{49,50}

Luño ressalta a natureza dinâmica dos direitos humanos, adaptando-se continuamente às novas necessidades e contextos históricos. A inclusão de direitos de terceira geração no discurso jurídico reflete a compreensão de que desafios globais e tecnológicos exigem uma resposta solidária e inclusiva, expandindo o âmbito dos direitos humanos para abordar questões contemporâneas de significado universal. Este estudo enfatiza a importância de uma abordagem progressista e adaptativa na teoria dos direitos humanos, apontando para a necessidade de

⁴⁷ VASAK, K. A 30-year struggle: the sustained efforts to give force of law to the Universal Declaration of Human Rights. **The Unesco Courier**, Paris, n. 10, p. 29-32, 1977. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000048063>. Acesso em: 25 mar. 2024.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ LUÑO, A. E. P. Las generaciones de derechos fundamentales. **Revista del Centro de Estudios Constitucionales**, n. 10, p. 203-217, 1991. p. 207.

⁵⁰ LUÑO, ref. 49, anota que Ortega y Gasset, doutrinador espanhol, é um ilustre precursor da concepção generacional dos direitos humanos, quando afirmou que “aos direitos do homem já conhecidos e conquistados outros serão acumulados, até que desapareçam os últimos restos de mitologia política”.

mecanismos de proteção que sejam eficazes no contexto globalizado e tecnologicamente avançado de hoje.⁵¹

Antônio Augusto Cançado Trindade critica a segmentação dos direitos humanos em “gerações”, argumentando que tal categorização prejudica a proteção integral dos direitos humanos, que devem ser vistos como indivisíveis, assim como a própria humanidade de seus titulares. Ele salienta que a divisão histórica dos Pactos Internacionais em dois acordos separados – um para direitos civis e políticos e outro para direitos econômicos, sociais e culturais – reflete essa problemática.⁵²

Nesse sentido, o filósofo espanhol José Ortega y Gasset, ensina tudo está em mudança permanente, o professor tinha percepção dinâmica do mundo e da vida humana, e, como percussor de uma concepção geracional de direitos estabelecia que aos direitos do homem já conhecidos e conquistados outros serão acumulados.⁵³

A Declaração de Viena de 1993, dispõe: “Todos os direitos são universais, indivisíveis e interdependentes e relacionados entre si”, neste contexto a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Europeia e a Americana de Direitos Humanos e outros tratados abrangem uma ampla gama de direitos, e, neste tópico trataremos deles na ordem em que foram desenvolvidos e são reconhecidos regionalmente ou pela comunidade internacional.⁵⁴

As categorias que apontadas não são absolutas. Elas representam apenas uma das muitas maneiras possíveis de classificar os diferentes direitos, sendo que a maioria dos direitos se enquadra em mais de uma categoria.

Norberto Bobbio argumenta que os direitos humanos são frutos de condições sociais, econômicas e culturais de cada época, por este prisma se percebe a importância de compreender os direitos humanos dentro de um contexto histórico específico, reconhecendo que o que é considerado um direito fundamental em um determinado momento e pode mudar à medida que a sociedade evolui. Destaca o jurista que o desenvolvimento dos direitos humanos passou por

⁵¹ LUÑO, 1991.

⁵² TRINDADE, A. A. C. **A proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil**. Brasília, DF: Ed. Universidade de Brasília, 2000, p. 126.

⁵³ AMOEDO, M. I. A. **Ortega y Gasset em Lisboa**: tradução e enquadramento de lá razón histórica. [S.l.]: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2017. Disponível em: URI:<http://hdl.handle.net/10316.2/41613>. Acesso em: 15 mar. 2023.

⁵⁴ O artigo 5º da Declaração de Viena estabelece que “todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados”. Este princípio, resultante da Conferência Mundial de Direitos Humanos da ONU em 1993, enfatiza a indivisibilidade dos direitos humanos, afirmando que todos devem ser garantidos e protegidos com a mesma importância, independentemente da categoria a que pertençam. Além disso, essa visão é reforçada pela noção de que o gozo de direitos sociais em sentido amplo, com a garantia de condições adequadas de sobrevivência e desenvolvimento para todos os seres humanos, é indispensável para o pleno exercício dos direitos civis, políticos e até mesmo dos chamados direitos de terceira geração.

três patamares, quais sejam, a primeira geração seria composta por direitos referentes à “liberdade”; a segunda geração retrataria os direitos que apontam para a “igualdade”; finalmente, a terceira geração seria composta por direitos atinentes à solidariedade social (“fraternidade”).^{55,56}

Bobbio critica a busca por um fundamento absoluto dos direitos humanos, destacando que tal busca ignora a diversidade e a complexidade dos mesmos, assim como as tensões e antinomias que podem surgir entre diferentes direitos. Ele argumenta que uma abordagem idealista dos direitos humanos é falha em reconhecer sua natureza histórica e variável, bem como as condições práticas necessárias para sua realização.⁵⁷

Embora a classificação geracional dos direitos humanos seja criticada pela doutrina por sugerir uma conotação individualizante e segregadora, ela é, convencionalmente, aceita por sua abrangência e utilidade. Na prática, essa abordagem reconhece que os direitos humanos, apesar de aparentemente divididos em diferentes gerações, são complementares e interdependentes.

Luño ensina que a primeira geração de direitos focada nas liberdades individuais, emergiu no contexto das revoluções burguesas do século XVIII, caracterizada pela proteção dos direitos individuais contra a interferência estatal. Neste primeiro momento, afirmaram-se os direitos de liberdade, ou seja, todos aqueles direitos que tendem a limitar o poder do Estado, reservando para o indivíduo ou para os grupos particulares uma esfera de liberdade em relação ao ente estatal.⁵⁸

A primeira geração de direitos humanos centra-se na liberdade pessoal e na proteção dos indivíduos contra violações cometidas pelo Estado. Esses direitos, conhecidos como direitos de liberdade, são caracterizados por prestações negativas, nas quais o Estado deve proteger a esfera de autonomia do indivíduo. Também chamados de “direitos de defesa”, eles protegem o indivíduo contra intervenções indevidas do Estado, distribuindo competências entre o Estado e o ser humano.

⁵⁵ BOBBIO, 2004a, p. 32.

⁵⁶ BOBBIO, ref. 55, entende a evolução dos direitos humanos como um processo dividido em diferentes fases, cada uma refletindo as mudanças nas demandas e valores da sociedade. Na segunda fase, ele identifica os direitos políticos como liberdades positivas, ou seja, liberdades que são exercidas no âmbito do Estado. Esses direitos conferem aos indivíduos a autonomia necessária para participar ativamente da vida política, permitindo-lhes influenciar as decisões que afetam a comunidade como um todo. A terceira fase, por sua vez, é marcada pela emergência dos direitos sociais, que simbolizam o reconhecimento da necessidade de responder a novas exigências sociais e valores emergentes, como aqueles relacionados ao bem-estar e à igualdade substancial. Nesta fase, a liberdade é concebida como algo que deve ser promovido pelo Estado, indo além da mera formalidade para garantir que todos os membros da sociedade tenham condições reais de igualdade.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 32-33.

⁵⁸ LUÑO, 1991, p. 203-217.

Como explica Ferrajoli, as garantias não são nada além de técnicas previstas pelo ordenamento jurídico para reduzir a distância estrutural entre a normatividade e a efetividade. Dessa forma, buscam garantir a máxima eficácia dos direitos fundamentais.⁵⁹

Segundo Ferrajoli, a democracia enfrenta hoje uma crise, mesmo em países onde, até pouco tempo atrás, parecia irreversível. Diante da ideia de que não existem alternativas para essa crise, defendendo a importância de levar a sério o direito vigente, construindo garantias que tornem reais as promessas de paz e igualdade por meio da efetivação dos direitos fundamentais. A expansão do paradigma normativo do constitucionalismo democrático, concebido como um paradigma formal, não é apenas uma opção progressista, mas uma exigência imposta pelas cartas de direitos. Trata-se da única alternativa realista para evitar um futuro de catástrofes.

Nesse sentido, afirma Luigi Ferrajoli, a democracia não é apenas uma construção jurídica, mas também social e política, dependente de pressupostos extrajurídicos que o direito pode tanto promover quanto inibir. Elementos indispensáveis dessa construção incluem a participação cidadã, a formação de um senso cívico, o amadurecimento de uma opinião pública que valorize o vínculo entre paz, democracia, igualdade e direitos fundamentais, além do desenvolvimento, no senso comum, da consciência sobre a crescente importância dos interesses públicos, que são comuns a toda a humanidade.⁶⁰

Os direitos à vida, à liberdade e à propriedade constituem a essência dos direitos de primeira geração, formando a clássica tríade do pensamento individualista e estão no coração de uma sociedade democrática. Este desenvolvimento levou ao reconhecimento de inúmeros direitos civis e políticos nos séculos XIX e XX, culminando no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966. Não há Constituição digna desse nome que não reconheça esses direitos em sua totalidade.⁶¹

Os direitos de liberdade, também conhecidos como direitos de status negativo, são direitos que podem ser opostos ao Estado. Eles priorizam o indivíduo singular, o homem das liberdades abstratas, integrante da sociedade mecanicista que compõe a chamada sociedade civil, segundo a linguagem jurídica mais comum. Esses direitos não se comprometem com questões sociais, focando-se principalmente na proteção das liberdades individuais contra interferências do Estado.⁶²

⁵⁹ FERRAJOLI, L. **Derecho y razón: Teoría del garantismo penal**. 6. ed. Madrid: Editorial Trotta, 1999, p. 21.

⁶⁰ FERRAJOLI, L. **La construcción de la democracia**. Teoría del garantismo constitucional. Tradução Andréa Ibáñez. Madrid: Editorial Tutto, 2023, p. 11.

⁶¹ BONAVIDES, P. **Curso de direito constitucional**. 19. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 563.

⁶² *Ibid.*, p. 564.

Os direitos civis e políticos são atualmente detalhados no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e na Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (CEDH), sendo esses direitos suscetíveis a graves violações.

A Declaração da Conferência de Viena de 1993, do Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, ainda hoje, destaca que os Estados e a comunidade internacional frequentemente toleram violações dos direitos econômicos, sociais e culturais que, se ocorressem em relação aos direitos civis e políticos, provocariam expressões de horror e indignação e levariam a apelos concertados por ações corretivas imediatas.⁶³

Foi apenas no final do século XIX que os direitos sociais, considerados direitos de igualdade material, começaram a ganhar destaque, dando origem à chamada segunda geração de direitos humanos. O dramaturgo alemão Bertolt Brecht, ao afirmar que “primeiro a comida, depois a moral”, ressaltava como a satisfação das necessidades básicas pode influenciar o comportamento humano e relativizar valores morais em situações extremas e precárias, de fato, direitos humanos de segunda geração visam prevenir precisamente essas situações, garantindo condições mínimas de vida digna para todos.⁶⁴

Os direitos humanos de segunda geração referem-se às condições de vida e trabalho das pessoas, bem como às suas necessidades básicas. Esses direitos focam nas ideias de igualdade e na garantia de acesso a bens, serviços e oportunidades sociais e econômicas. Seu reconhecimento internacional cresceu em resposta aos efeitos da industrialização e à ascensão da classe trabalhadora, processos que geraram novas demandas e ideias sobre o significado da vida e a dignidade humana.

Percebeu-se que a dignidade da pessoa humana exige mais do que a mera ausência de interferência do Estado, conforme proposto pelos direitos civis e políticos. Os direitos econômicos, sociais e culturais, incluídos no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos,

⁶³ PORTAL DE DIREITO INTERNACIONAL. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Viena: CEDIN, 1993. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf> Acesso em: 20 mar. 2024.

⁶⁴ MAGALHÃES, J. L. Q. *et al.* (orgs.). **Dicionário de direitos humanos**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://www.pucminas.br/pos/direito/Documentos%20Gerais/323%20%20Dicion%C3%A1rio%20de%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2023. Conferir, também, em PASTORELLI, Vinícius Marques. **Da irresistível peleja entre piratas e tubarões-um estudo sobre a parceria Brecht/Weill**. 2014. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, University of São Paulo, São Paulo, 2014. doi:10.11606/D.8.2014.tde-12052015-100649. Acesso em: 24.fev.2025.

Sociais e Culturais (PIDESC) e na Carta Social Europeia do Conselho da Europa, baseiam-se nas ideias de igualdade e na garantia de acesso a bens, serviços e oportunidades sociais e econômicas.

O entrelaçamento do capitalismo com o liberalismo e o individualismo, fundamentos filosóficos das revoluções do século XVIII, especialmente a Revolução Francesa de 1789, tem sido crucial para compreender os mecanismos históricos que impulsionaram o desenvolvimento do sistema capitalista, favorecido pela ascendente classe burguesa. A promoção da liberdade de mercado como um ideal utópico, impulsionada por essas correntes de pensamento, estabeleceu as bases para o florescimento do modo de produção capitalista. No entanto, essa incessante busca por aumentar a produtividade e maximizar lucros resultou em uma exploração desumana da força de trabalho, privando os trabalhadores de seus direitos mais elementares, incluindo o acesso à saúde adequada e, frequentemente, à própria vida.

A ironia desse cenário é que a deterioração da saúde dos trabalhadores frequentemente levava a mortes prematuras, afetando negativamente até mesmo os interesses dos industriais e hoje enfrentamos de forma inacreditável o mesmo processo frente a quarta revolução digital temos os mesmos desafios com o trabalho 4.0, em especial em plataformas digitais frente a ausência de regulamentação.^{65,66.}

De fato, no âmago da ideologia predominante da época, a igualdade jurídica entre indivíduos era um conceito central e crucial para o desenvolvimento do capitalismo. Esse princípio implicava que a liberdade de buscar emprego, empreender no setor econômico e negociar termos de trabalho em igualdade de condições com os empregadores eram práticas moralmente defensáveis. No entanto, a dura realidade das condições laborais miseráveis, enfrentadas por muitos trabalhadores, incluindo mulheres e crianças, expôs as profundas falhas do sistema capitalista. Tais circunstâncias instigaram um dilema ideológico significativo, enquanto os liberais procuravam justificar essas adversidades econômicas e sociais, os socialistas advogavam por sua irrestrita eliminação.⁶⁷

⁶⁵ MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Tradução Reginaldo Sant'Anna. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

⁶⁶ O Capítulo VIII de *O Capital*, de Karl Marx, é essencial para compreender as origens das lutas por direitos sociais, que emergiram como uma resposta direta às condições de miséria e às epidemias que devastavam a classe trabalhadora. A análise de Marx revela os efeitos destrutivos do sistema capitalista sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, detalhados nos relatórios oficiais de saúde pública inglesa do século XIX, em especial o de 1863. Esses documentos, mencionados por Marx, não apenas destacam as graves deficiências sanitárias da época, mas também marcam os primeiros passos para o reconhecimento da necessidade de intervenção social e econômica para assegurar direitos fundamentais (*Ibid.*).

⁶⁷ MARX, 2004.

No panorama político do final do século XVIII e início do século XIX, o liberalismo emergiu como a doutrina predominante, defendendo fervorosamente o princípio de intervenção estatal mínima na economia. Nesse contexto, o utilitarismo se destacou como um importante marco teórico, com Jeremy Bentham (1748-1832) sendo uma de suas figuras mais célebres. Bentham articulou o utilitarismo em torno do “princípio de utilidade”, definindo-o como o critério que avalia as ações pela sua contribuição para aumentar ou diminuir a felicidade do indivíduo afetado. Essencialmente, este princípio avalia a moralidade de uma ação com base em sua capacidade de promover a felicidade ou aliviar o sofrimento.⁶⁸

Neste prisma, a utilidade social, ou o bem-estar coletivo, é entendida como a soma da utilidade individual, considerando moralmente justificáveis as ações que promovem o bem-estar de um indivíduo. Assim, se a exploração da força de trabalho gerasse benefícios significativos ao capitalista, melhorando sua condição de bem-estar, tal prática poderia ser teoricamente defendida como moralmente aceitável dentro dessa abordagem.

Sob esta perspectiva, percebe-se que o conceito de utilidade social ou bem comum surge a partir da agregação das utilidades individuais, sob uma perspectiva individualista. Sob este prisma, acredita-se que qualquer ato capaz de elevar a felicidade de um indivíduo é moralmente justificado. Nesse raciocínio, se a exploração trabalhista resultar em benefícios para os detentores do capital, enriquecendo seu bem-estar, essa prática poderia ser vista como moralmente aceitável dentro dessa lógica. Amartya Sen, crítico ao utilitarismo, entende que estas questões envolvem tanto as conquistas quanto a liberdade de alcançá-las: não é apenas o resultado das escolhas que importa, mas também a possibilidade real de fazer essas escolhas.^{69,70}

No entanto, ao revisitar os relatos das eras revolucionárias, frequentemente se destaca apenas a “primeira história”, que celebra os sucessos e avanços significativos da revolução científica e tecnológica. Essa narrativa enfatiza o crescimento expressivo na produção e produtividade, o fortalecimento da democracia moderna e a abolição dos privilégios

⁶⁸ BENTHAM, J. **Uma introdução aos princípios da moral e da legislação**. São Paulo: Abril, 1979, p. 4.

⁶⁹ SEN, A. **Desigualdade reexaminada**. Tradução Ricardo Doninelli Mendes. 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 5.

⁷⁰ FOLLONI, A. Liberdade como capacidade em Amartya Sen desde sua crítica ao utilitarismo. **A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 20, n. 80, p. 103-124, 2020.

⁷¹ Segundo FOLLONI, ref. 70, Amartya Sen desenvolveu seu conceito de liberdade como uma resposta crítica ao utilitarismo, para Sen, liberdade é a capacidade concreta e atual de levar a vida que, com boas razões, as pessoas desejam. Ele critica o utilitarismo por seu consequencialismo, welfarismo e avaliação pela soma, adotando aspectos deontológicos e ampliando a noção de bem-estar para incluir a totalidade da condição de agente. Em vez de medir o bem-estar por utilidades, Sen argumenta que ele deve ser medido pelos funcionamentos disponíveis dentro de um conjunto adequado de capacidades. Uma sociedade é melhor quanto mais amplia a liberdade (possibilidade) real das pessoas.

aristocráticos. Contudo, há uma “segunda história” que muitas vezes é negligenciada: a história do pauperismo e das graves condições de miséria enfrentadas pela classe trabalhadora. Esse contraste entre as duas narrativas evidencia as disparidades e os desafios sociais que surgiram paralelamente aos progressos tecnológicos e políticos daquele período.^{72,73}

Com a atual Quarta Revolução Industrial, essa dualidade persiste, trazendo novos desafios sociais à medida que a tecnologia avança rapidamente. As inovações em inteligência artificial, automação e outras tecnologias emergentes, enquanto impulsionam o crescimento econômico, também intensificam as desigualdades e criam novas formas de precariedade no trabalho.⁷⁴

Vivemos em um Estado de direito e este conceito, como explica Ferrajoli, está relacionado ao caráter formal do ordenamento jurídico. Como destacou Danilo Zolo, não devemos continuar a utilizá-lo como sempre fizeram os maiores teóricos do direito e da liberdade, como John Rawls, Ronald Dworkin e Hans Kelsen. Desde as grandes revoluções burguesas, esses pensadores reconheceram as constituições modernas como instrumentos de proteção de determinados interesses, valores ou expectativas individuais e coletivas. A razão para isso reside no fato de que o uso da expressão em sentido filosófico-político, dentro da literatura teórico-jurídica, evidencia a ausência da noção de direitos fundamentais no léxico comum da teoria do direito.⁷⁵

Ferrajoli adverte que ninguém questionaria o caráter formal das definições teóricas de permissão, obrigação, proibição, norma, validade ou direito subjetivo, que são apresentadas sem conotações axiológicas. O fato de não se reservar espaço para uma noção igualmente

⁷² THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa. Tradução Denise Bottmann.** São Paulo: Paz e Terra, 2010, p. 17.

⁷³ Segundo THOMPSON, ref. 72, a formação da classe social não ocorre de maneira instantânea, mas é um processo histórico que se constrói ao longo do tempo. Classe, aqui, refere-se a um fenômeno histórico que unifica experiências e consciências de indivíduos que, ao vivenciar condições comuns, reconhecem e articulam interesses compartilhados em oposição a outros grupos. A classe é definida pelas ações e experiências dos indivíduos enquanto fazem sua própria história. E.P. Thompson resgatou figuras como tecelões, ludistas e artesãos utópicos, cujas tradições e ofícios estavam desaparecendo, e cujas lutas contra o industrialismo eram muitas vezes vistas como retrógradas. No entanto, esses trabalhadores viveram em tempos de grande perturbação social. Da mesma forma, hoje, diante da Quarta Revolução Industrial, enfrentamos uma nova fase de intensas mudanças, especialmente no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores. Eric Hobsbawm, em *A Era das Revoluções*, ilustra o impacto da Revolução Industrial sobre os trabalhadores, com a queda drástica dos salários e condições de trabalho extenuantes. Em Bolton, por exemplo, o salário de um artesão caiu de 33 xelins em 1795 para apenas seis xelins entre 1829 e 1834. As jornadas de trabalho chegavam a 16 horas diárias, com segurança quase inexistente e frequentes acidentes. Essa exploração levou à organização dos trabalhadores em sindicatos, que começaram a lutar por melhores condições de trabalho. Hobsbawm esmiuça os impactos da Revolução Industrial e das revoluções políticas do século XVIII e XIX na sociedade.

⁷⁴ MACHADO, S.; ZANONI, A. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos.** Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022, p. 12. Disponível em: <https://ufpr.br/pesquisa-da-ufpr-tracou-diagnostico-do-trabalho-por-plataformas-digitais-no-brasil/> Acesso em: 2 out. 2024.

⁷⁵ FERRAJOLI, 2023, p. 141.

formal dos direitos fundamentais revela a persistente resistência filosófica a reconhecer tais direitos como uma categoria autônoma. Essa resistência é ancorada no antigo paradigma legislativo, onde os princípios jurídicos eram meramente princípios políticos internos ao direito. Há ainda outra razão pela qual considera inadequadas as definições substanciais ou de conteúdo dos direitos fundamentais. Segundo Ferrajole essas definições se baseiam em uma concepção de universalismo que é problemática, pois confunde o caráter formal desses direitos com seu conteúdo material.⁷⁶

O direito à saúde no ambiente de trabalho pode ser relacionado à discussão sobre o caráter formal dos direitos fundamentais, conforme proposto por Luigi Ferrajoli e outros teóricos. Assim como Ferrajoli defende que os direitos fundamentais devem ser entendidos em sua dimensão formal, sem depender de interpretações subjetivas ou materiais, o direito à saúde no ambiente de trabalho também deve ser visto como uma garantia essencial, cuja efetividade depende de mecanismos institucionais claros e objetivos.

A proteção à saúde no trabalho é um direito fundamental, garantido tanto por legislações nacionais como por convenções internacionais da OIT. No entanto, sua implementação prática depende de uma série de garantias que assegurem a sua efetividade. Assim como a democracia, na visão de Ferrajoli, exige uma construção jurídica e social baseada em pressupostos extrajurídicos, o direito à saúde no trabalho requer a criação de políticas públicas e a fiscalização adequada para que as condições de trabalho não prejudiquem a integridade física e mental dos trabalhadores.

A formalidade desse direito está expressa em normas e regulamentações, como a Constituição Federal Brasileira, que em seu artigo 7º, inciso XXII, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. No entanto, a efetivação desse direito exige uma participação ativa dos cidadãos, trabalhadores, empregadores e instituições, tal como a construção democrática exige participação cidadã para sua manutenção.

Dessa forma, o direito à saúde no ambiente de trabalho não é apenas um princípio jurídico formal, mas também um instrumento de promoção da dignidade humana e da igualdade no ambiente laboral. O desrespeito a esse direito pode resultar em impactos significativos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, sendo um reflexo direto da precarização das condições de trabalho, conforme estudado em diversas áreas, incluindo a saúde ocupacional.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 141.

Essa concepção de um direito formal e garantido também pode ser associada às discussões sobre o impacto da Indústria 4.0 e das novas formas de organização do trabalho. Com a crescente digitalização e automação dos processos produtivos, novas questões sobre o direito à saúde no trabalho, como os riscos psicossociais e a gestão algorítmica, estão emergindo, exigindo uma expansão do paradigma normativo para incluir esses novos desafios no escopo de proteção dos direitos fundamentais.

O trabalho 4.0, do qual faz parte o trabalho plataformizado, alinha-se às reformas trabalhistas ocorridas globalmente e no Brasil a partir de 2017, de forma impactante, as quais introduziram modalidades de trabalho mais flexíveis e, por vezes, precarizadas. Com o crescimento do trabalho em plataformas digitais, torna-se evidente a exclusão desses trabalhadores da proteção tradicionalmente garantida pelo direito do trabalho. Apesar de ser apresentado sob novos moldes e sustentado por discursos que exaltam a autonomia, a parceria e a flexibilidade, a realidade subjacente revela um cenário de precariedade laboral. Neste aspecto, o detentor da plataforma exerce controle sobre o negócio, estabelecendo as interações entre a empresa, os trabalhadores e os consumidores, sem que haja o reconhecimento formal do vínculo de emprego. Esses trabalhadores, denominados “parceiros”, “colaboradores” atuam em um modelo que alguns estudiosos denominam “trabalho uberizado”, característico das plataformas digitais. Embora alguns argumentem que este fenômeno esteja inserido na chamada economia de compartilhamento (*sharing economy*), na prática, trata-se de uma nova forma de exploração do trabalho de fato uma economia extrativa esse modelo transfere ao trabalhador, revestido pela narrativa do empreendedorismo individual, o ônus integral do risco de sua atividade. A flexibilização das relações de trabalho e a ausência de proteção legal reforçam a precariedade dessas condições, afastando os trabalhadores de direitos fundamentais, como o acesso à saúde e segurança no trabalho, previstos tanto na legislação internacional quanto nacional.⁷⁷

A relação direta entre a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador não pode ser ignorada. O direito à saúde no ambiente laboral, garantido por tratados internacionais e pela legislação trabalhista, é amplamente violado no trabalho plataformizado.⁷⁸

A gestão algorítmica, que define ritmo e condições de trabalho, expõe os trabalhadores a riscos psicossociais, jornadas extenuantes e falta de suporte diante de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. A omissão em reconhecer esses trabalhadores como empregados

⁷⁷ FERRAJOLI, 2023, p. 11.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 11.

deixa-os desprovidos de garantias básicas, como o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, perpetuando um ciclo de vulnerabilidade e adoecimento.⁷⁹

O *crowdsourcing*, uma modalidade de externalização produtiva em plataformas digitais, permite que empresas descentralizem suas atividades para um grande número de trabalhadores autônomos, contratados sob demanda. Embora tecnicamente seja uma forma legítima de organização, sua viabilidade legal é questionada, principalmente em relação aos direitos trabalhistas. Na Espanha, hoje exemplo civilizatório para o Brasil e para o mundo, o ordenamento jurídico, incluindo o artigo 42 do Estatuto dos Trabalhadores, permite a externalização produtiva, exceto no setor da construção. No entanto, se as plataformas atuam apenas como intermediárias, sem estabelecer uma relação de trabalho formal, surgem desafios legais quanto à proteção dos trabalhadores. O *crowdsourcing*, enquanto modalidade de externalização produtiva em plataformas digitais, torna-se inviável legalmente quando a plataforma intervém ativamente na prestação do serviço. Embora seja tecnicamente possível, a necessidade de garantir homogeneidade e qualidade mínima nos serviços oferecidos exige que a plataforma imponha instruções, objetivos, controle de desempenho e outras medidas que caracterizam uma relação de trabalho tradicional, criando um vínculo empregatício.

Essa intervenção na organização e no controle do serviço implica três consequências principais. Primeiro, a plataforma deixa de ser vista como uma simples intermediária tecnológica. Segundo os prestadores de serviço, muitas vezes considerados autônomos, passam a ser tratados como trabalhadores subordinados. Por fim, essa intervenção resulta na inviabilidade prática do *crowdsourcing* como forma legítima de externalização produtiva, uma vez que os elementos característicos da relação laboral tornam o modelo legalmente insustentável. Quando uma plataforma digital intervém diretamente na prestação de serviços, o *crowdsourcing* se torna inviável como modalidade produtiva. Embora tecnicamente seja possível, a necessidade de garantir uma mínima homogeneidade e qualidade no serviço oferecido exige que a plataforma atue, impondo instruções, estabelecendo objetivos, controlando o desempenho e determinando condições de trabalho. Essas intervenções acabam por caracterizar uma relação de trabalho formal, com elementos típicos de subordinação.⁸⁰

Embora o *crowdsourcing* possa ser considerado uma forma lícita de externalização produtiva, essa interferência direta gera riscos significativos, como a requalificação dos trabalhadores autônomos para empregados formais. Esse modelo, que busca descentralizar a

⁷⁹ FABRELLAS, A. G. I. **El trabajo en plataformas digitales**. Nuevas formas de precariedad laboral. Espanha: Ed. Thomson Reuters, 2021, p. 166.

⁸⁰ FABRELLAS, 2021, p. 167.

produção, acaba sendo legalmente insustentável, pois transforma as plataformas, que deveriam ser meras intermediárias tecnológicas, em empregadoras que controlam as condições de trabalho.

Assim, a intervenção direta na organização do serviço inviabiliza o *crowdsourcing* na prática, uma vez que as plataformas deixam de ser vistas como prestadoras de tecnologia e passam a ser consideradas empregadoras, sujeitas à legislação trabalhista. Quando uma plataforma digital intervém diretamente na prestação dos serviços, o *crowdsourcing* torna-se inviável como modelo de produção. Embora seja tecnicamente viável, a necessidade de garantir uma mínima homogeneidade e qualidade nos serviços prestados exige que a plataforma adote práticas como controle de desempenho, definição de metas e emissão de instruções, o que acaba caracterizando uma relação de trabalho formal. Essa intervenção é problemática porque os trabalhadores envolvidos deveriam ser autônomos, mas, na prática, a influência da plataforma os coloca em uma posição de subordinação. O controle exercido pela plataforma sobre o preço, os termos e as condições do serviço, assim como o monitoramento do desempenho, transformam o modelo de *crowdsourcing* em uma relação de emprego disfarçada, configurando fraude trabalhista.⁸¹

Portanto, embora o *crowdsourcing* seja uma forma tecnicamente legítima de organização produtiva, sua implementação torna-se legalmente inviável quando a plataforma assume controle sobre o serviço, resultando na requalificação dos prestadores de serviço como empregados formais e comprometendo a autonomia da externalização produtiva. Quando a plataforma utiliza sua própria equipe interna para a prestação de serviços, e não trabalhadores externos, o *crowdsourcing* não pode ser considerado uma externalização produtiva. Nesse caso, o serviço é oferecido diretamente pela plataforma, o que descaracteriza o conceito de descentralização. Além disso, o *crowdsourcing* também se torna legalmente inviável quando a plataforma atua como uma simples intermediária tecnológica entre a oferta e a demanda de serviços. Se a plataforma não interfere na prestação do serviço e limita sua função ao desenvolvimento e manutenção de um espaço digital para conectar prestadores e consumidores, não há externalização produtiva, pois a plataforma não oferece o serviço diretamente.⁸²

Portanto, a conclusão é que, embora o *crowdsourcing* seja uma modalidade de externalização produtiva tecnicamente possível, ele é legalmente inviável em dois cenários. Primeiro, quando a plataforma busca garantir uma mínima homogeneidade e qualidade, o que pode configurar uma relação trabalhista e gerar fraude. Segundo, quando a plataforma age

⁸¹ *Ibid.*, p. 168.

⁸² FABRELLAS, 2021, p. 168.

apenas como intermediária, sem intervenção no serviço, não há descentralização produtiva real, eliminando a base jurídica para o *crowdsourcing*.⁸³

Portanto, temos que ao trabalhador plataformizado deve ser garantido o vínculo de emprego com suas consequências legais e a observância por parte da plataforma do direito a saúde e segurança no trabalho de seus empregados.

Historicamente, a expansão do papel do Estado foi recebida com ceticismo, devido ao receio de que pudesse ameaçar a autonomia individual. No entanto, sob a influência de ideais socialistas, tornou-se evidente que a simples declaração formal de direitos, como a liberdade e a igualdade em textos legais, não era suficiente para sua plena realização. Tornou-se necessário um Estado proativo, capaz de garantir condições reais para que esses direitos fossem efetivamente usufruídos por todos os cidadãos.^{84,85}

O reconhecimento de que meras declarações de direitos eram insuficientes levou ao surgimento de movimentos sociais que pressionaram por uma atuação estatal mais incisiva, com o objetivo de garantir condições materiais mínimas para uma vida digna aos cidadãos. Essa nova responsabilidade do Estado em assegurar o bem-estar da população representa uma mudança paradigmática na compreensão dos direitos humanos, destacando a interdependência entre liberdades individuais e justiça social.^{86,87}

Os direitos sociais são aqueles necessários para a plena participação na vida da sociedade. Incluem pelo menos o direito à educação e o direito de fundar e manter uma família, mas também muitos daqueles direitos frequentemente considerados “civis” e objetos de estudo da presente tese, quais sejam, o direito aos cuidados de saúde, a não discriminação e ao trabalho.^{88,89}

O direito ao trabalho é, por excelência, um direito econômico, assim como o direito a um nível de vida adequado, à habitação e a uma renda mínima a grupos específicos. A proteção

⁸³ *Ibid.*, p. 168.

⁸⁴ SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

⁸⁵ CAMPOS, F. M. **Os direitos sociais e sua função no capitalismo**. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010, p. 29.

⁸⁶ RAWLS, J. **Justiça como equidade**: uma reformulação. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 26.

⁸⁷ A Teoria da Justiça de John Rawls busca garantir a justiça como equidade, fundamentada em regras e princípios que promovem uma distribuição justa dos benefícios dentro da sociedade, assegurando que ela se torne plenamente bem ordenada.

⁸⁸ CONSEIL DE L'EUROPE. **Manual de educación en los derechos humanos con jóvenes**. Viena: [s.n.], 1993. Disponível em <https://www.coe.int/es/web/compass/the-evolution-of-human-rights>. Acesso em: 20. dez. 2023.

⁸⁹ A evolução dos direitos humanos para a segunda geração representou um marco significativo no papel do Estado, exigindo sua transformação de mero guardião de normas jurídicas para um agente ativo na promoção e proteção desses direitos. Esse desenvolvimento ampliou substancialmente as responsabilidades estatais além de suas funções tradicionais, introduzindo uma nova dimensão crucial para a efetivação dos direitos de primeira geração.

desses direitos reflete a garantia de um mínimo existencial, ou seja, um nível básico de segurança material necessário para a dignidade da pessoa humana. Além disso, a falta de emprego ou de habitação pode ser psicologicamente degradante, destacando a importância de assegurar esses direitos.⁹⁰

No direito brasileiro, o conceito de mínimo existencial refere-se às condições básicas necessárias para que uma pessoa possa viver com dignidade. Este conceito é amplamente explorado e apoiado em diversas decisões judiciais e teorias jurídicas, destacando seu papel crucial na promoção e proteção dos direitos fundamentais no contexto brasileiro. Abordagens doutrinárias e jurisprudenciais enfatizam a importância de um diálogo entre a teoria jurídica e a prática judicial, buscando uma fundamentação sólida que legitime a intervenção do Estado para garantir esse mínimo à população, abrangendo os direitos de segunda geração.^{91,92,93}

Quanto à relação entre mínimo existencial e reserva do possível, é importante destacar que o argumento da reserva do possível não pode ser um obstáculo absoluto à efetivação dos direitos humanos de segunda geração. Enfatiza-se a necessidade de uma atuação estatal proativa que garanta não apenas a sobrevivência física, mas também o desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos. Isso deve estar alinhado aos princípios da dignidade humana e da justiça social. A proteção do mínimo existencial, como núcleo essencial dos direitos humanos, exige do Estado não apenas a abstenção de interferências negativas, mas também a realização de ações concretas que assegurem condições de vida dignas para todos os cidadãos.^{94,95,96}

⁹⁰ CONSEIL DE L'EUROPE, *op. cit.*

⁹¹ SARLET, I. W.; FIGUEIREDO, M. F. Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, ano 1, n. 1, p. 171-231, out./dez. 2007.

⁹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 581.352 Amazonas**. Relator: Min. Celso de Mello, out. 2013. Disponível em: <http://www.stf.gov.br>. Acesso em: 25 mar. 2024.

⁹³ As decisões dos Tribunais Superiores brasileiros, incluindo o STJ (Superior Tribunal de Justiça) e o STF (Supremo Tribunal Federal), quanto ao mínimo existencial, demonstram uma crescente atenção ao tema do mínimo existencial, respaldadas por diversas referências doutrinárias que fundamentam teoricamente o conceito e sua aplicabilidade prática. A jurisprudência recente indica uma preocupação em garantir que a proteção ao mínimo existencial seja efetiva, destacando a conexão intrínseca entre dignidade humana, direitos fundamentais e o mínimo existencial no contexto jurídico-social brasileiro (*Ibid.*).

⁹⁴ SARLET; FIGUEIREDO, 2007.

⁹⁵ DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 95-97.

⁹⁶ Também, DELGADO, ref. 127, ao explorar a origem e a trajetória do Direito do Trabalho, destaca sua íntima conexão com o desenvolvimento do capitalismo e seu papel crucial na correção das falhas econômico-sociais deste sistema. Ele identifica este ramo do direito como um instrumento essencial para implementar controles sobre o sistema econômico, visando promover uma “certa medida de civilidade” e erradicar práticas abusivas no emprego da mão de obra. Delgado aprofunda sua análise discutindo o papel fundamental da ação coletiva dos trabalhadores, tanto na esfera política quanto na profissional. Ele realça como a formação de organizações coletivas — sindicatos e agrupamentos políticos — catalisou o surgimento de movimentos políticos significativos, com intensa participação dos trabalhadores. Exemplificando com o associacionismo sindical, o socialismo e o comunismo, ele ilustra como essas iniciativas coletivas promoveram um diálogo mais robusto com o Estado. Este diálogo levou à adoção de políticas sociais e à criação de legislações protetoras dos trabalhadores, marcando o início de uma

Neste contexto, Bobbio destaca a transformação dos direitos humanos de conceitos puramente filosóficos e ideais para questões práticas de implementação e proteção legal. Essa evolução reflete uma mudança no foco do debate sobre direitos humanos, passando da fundamentação teórica para a urgência de sua proteção efetiva nas sociedades modernas. Os direitos sociais, ou direitos de segunda geração, emergiram dessas demandas, exigindo ações positivas do Estado para garantir condições mínimas de vida digna. A evolução dos direitos humanos mostra que eles não nascem todos de uma vez, mas surgem conforme o aumento do poder humano sobre a natureza e outros homens cria ameaças ou permite novos remédios para suas carências. Os direitos de liberdade correspondem à limitação do poder do Estado, enquanto os direitos sociais exigem sua intervenção protetora. Embora cronologicamente distribuídos em diferentes gerações, os direitos sempre buscam impedir os malefícios dos poderes constituídos ou obter seus benefícios.⁹⁷

A segunda geração de direitos humanos, caracterizada pelos direitos sociais, exige do Estado uma atuação proativa, transcendente à sua função tradicional de mero regulador das normas jurídicas. Esses direitos, que incluem acesso à saúde, educação, previdência social, habitação, entre outros, necessitam de ações afirmativas por parte do Estado para serem efetivados. São denominados direitos de igualdade, pois visam garantir às camadas mais vulneráveis da população a realização prática das liberdades formais estabelecidas nas primeiras declarações de direitos.

Os direitos humanos de segunda geração emergiram das lutas sociais na Europa e nas Américas, com marcos históricos importantes como a Constituição Mexicana de 1917, que regulamentou o direito ao trabalho e à previdência social; a Constituição de Weimar, na Alemanha, de 1919, que definiu os deveres do Estado na proteção dos direitos sociais; e, no âmbito do Direito Internacional, o Tratado de Versalhes, que culminou na criação da Organização Internacional do Trabalho, estabelecendo direitos para os trabalhadores.

Essa evolução reflete a compreensão de que a formalização de direitos de liberdade e igualdade deve ser acompanhada de medidas práticas para garantir sua efetividade.

intervenção estatal mais pronunciada nas relações laborais, o que deu origem ao Estado Social de Direito e ao constitucionalismo social. Inicialmente, essa intervenção se caracterizou pela exigência de ações positivas do Estado, como a oferta de serviços públicos essenciais — incluindo segurança social, saúde, educação e proteção dos direitos trabalhistas. Posteriormente, essa fase evoluiu para a incorporação dos direitos sociais, incluindo os direitos trabalhistas específicos, nas constituições do século XX. O posicionamento de Godinho joga luzes na origem do Direito do Trabalho dentro do contexto do capitalismo, mas também destacando as transformações que o Estado e a legislação atravessaram para abordar as necessidades e direitos dos trabalhadores, refletindo a evolução social e política.

⁹⁷ BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. 7. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004b, p. 9.

A situação de extrema miséria e degradação da dignidade humana dos trabalhadores, provocada pela exploração capitalista, foi o catalisador para as lutas em prol dos direitos hoje reconhecidos como sociais. Essas lutas exigiram uma intervenção estatal mais incisiva nas relações privadas, com o objetivo de restabelecer o ideal de igualdade, um princípio fundamental de justiça inerente ao Direito Natural. Essa busca não se limitava à igualdade formal, proclamada em declarações de direitos e constituições dos Estados Democráticos de Direito, que frequentemente apenas mascaram as disparidades sociais. Segundo Henkin, no que diz respeito aos principais tratados de direitos humanos, os procedimentos previstos têm como objetivo complementar, e não substituir, os recursos estabelecidos no direito nacional geral, e, continua a proteção nacional dos direitos humanos é frequentemente insuficiente; os direitos humanos internacionais são formulados para exigir que os Estados corrijam essas insuficiências.⁹⁸

As árduas e por vezes desumanas condições de vida e trabalho enfrentadas pela classe trabalhadora durante a Revolução Industrial levaram à percepção de que a proteção da dignidade humana demanda não apenas a libertação do ser humano do medo, da opressão e da tirania, mas também da carência econômica, da fome, da miséria e da privação cultural.

De fato, durante a Revolução Industrial, as duras condições de vida e trabalho do proletariado levaram à consciência de que preservar a dignidade humana exigia libertar as pessoas do medo, da opressão, da necessidade econômica, da fome, da miséria e da falta de cultura.

Paulo Bonavides destaca que os direitos de segunda geração estão intrinsecamente ligados ao princípio da igualdade, de forma que não podem ser separados sem comprometer sua essência e propósito. Ele ressalta que a associação desses direitos com a igualdade é vital para garantir que sua aplicação e alcance sejam coerentes com a justiça social e a equidade.^{99,100}

Marshall, sua obra cidadania, classe social e status, analisa os efeitos da interação entre inovações tecnológicas e mudanças na estrutura social, o impacto dessas mudanças nas normas e valores sociais, e o efeito de retorno (*feedback*) que os novos valores produzem sobre os direitos sociais e instituições. Almeja-se alcançar uma igualdade material, capaz de assegurar

⁹⁸ HENKIN, L. *et al.* **Internationallaw**: cases an materials. 3. ed. Minnesota: West Publishing, 1993.

⁹⁹ BONAVIDES, 2006, p. 564.

¹⁰⁰ Em sua obra, BONAVIDES, ref. 99, p. 564, ensina que separar esses direitos do alicerce da igualdade seria, portanto, deturpar a base fundamental que dá significado e força a esses direitos, minando sua capacidade de promover a igualdade de oportunidades e a dignidade para todos.

uma liberdade genuína, em contraposição à liberdade abstrata valorizada pelo individualismo burguês.^{101,102}

A segunda geração de direitos humanos surge como resposta à precária situação da população pobre nas cidades industrializadas da Europa Ocidental. Essa população, composta principalmente por trabalhadores expulsos do campo, foi resultado de um processo iniciado com os cercamentos de terras naquele continente. Essa prática tinha o objetivo de fornecer mão-de-obra para a indústria, levando os camponeses expulsos do campo a se tornarem frequentemente mendigos nas cidades.^{103,104}

Segundo Marx, o saque de bens da Igreja, a alienação fraudulenta de domínios estatais, o confisco de propriedades comunitárias e a conversão de propriedades feudais em propriedade privada foram estratégias essenciais para a acumulação primitiva. Essas ações pavimentaram o caminho para a expansão da agricultura capitalista, integraram a base fundiária ao sistema capitalista e forneceram o contingente proletário necessário para a indústria urbana.^{105,106}

¹⁰¹ MARSHALL, T. H. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967, p. 76.

¹⁰² Segundo MARSHALL, ref. 101, p. 76, a cidadania é um status que confere igualdade de direitos e obrigações aos membros de uma comunidade. Embora os direitos e obrigações possam variar, as sociedades desenvolvem uma imagem ideal da cidadania para medir seu sucesso. Em contraste, a classe social é um sistema de desigualdade baseado em diferentes ideais, crenças e valores. Na Inglaterra, desde a segunda metade do século XVII, o desenvolvimento da cidadania coincidiu com o crescimento do capitalismo, um sistema desigual. Apesar de parecerem aliados temporários, no século XX, a cidadania e o capitalismo estão claramente em conflito.

¹⁰³ MARX, 2004.

¹⁰⁴ MARX, K. **O capital: Crítica da Economia Política**. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

¹⁰⁵ MARX, 1984.

¹⁰⁶ MARX, ref. 105, escrevendo sobre o tema esclarece que no contexto da acumulação primitiva que marcou o advento do modo de produção capitalista, destaca-se um marcante processo histórico no final do século XVI. Nesse período, ocorreu uma significativa separação entre os trabalhadores e a propriedade feudal, resultando na libertação dos servos e dos aprendizes das corporações de ofício, que passaram a ser empregados como assalariados nas manufaturas urbanas. O florescimento da manufatura flamenga e o consequente aumento nos preços da lã desempenharam um papel crucial, levando os grandes senhores feudais a expulsarem violentamente os camponeses das terras agrícolas, convertendo-as em pastagens. A Reforma e o subsequente saque dos bens da Igreja aprofundaram ainda mais a expropriação, resultando na proletarianização em massa da população. A Revolução Gloriosa na Inglaterra testemunhou um monumental roubo das terras do Estado, sendo distribuídas a preços irrisórios ou apropriadas de forma ilegal para propriedades privadas. A propriedade comunal, enraizada desde os tempos feudais, foi gradativamente usurpada por meio da expulsão dos camponeses e da implementação de leis de cercamento, que legitimaram a apropriação das terras coletivas. Após a Revolução Gloriosa na Inglaterra, observou-se uma ampla apropriação dos domínios do Estado, seja por doações, vendas simbólicas ou usurpações para propriedades privadas. A expropriação das terras comunitárias e a conversão da propriedade coletiva em propriedade privada também são mencionadas por Marx. Ele conclui que esses métodos de acumulação primitiva, como a apropriação dos bens da Igreja e a transformação da propriedade feudal em propriedade privada, desempenharam um papel crucial no desenvolvimento da agricultura capitalista e na disponibilização da mão de obra necessária para a indústria urbana. Na obra “O Capital”, Karl Marx discute a acumulação primitiva como o processo fundamental que estabeleceu as bases do modo de produção capitalista. Ele descreve minuciosamente um período histórico intenso no século XVI, caracterizado pela separação dos trabalhadores das propriedades feudais e pela transição dos servos e aprendizes para a condição de trabalhadores assalariados. Marx destaca a expulsão dos camponeses das terras pelos senhores feudais, a expropriação violenta durante a Reforma Protestante e o saque dos bens da Igreja como eventos significativos.

A precária realidade social da época e a urgência de expandir os direitos humanos para incluir garantias econômicas, sociais e culturais, visando assegurar uma existência digna para todos. Os direitos econômicos e sociais são fundamentais para a concretização dos direitos civis e políticos, evidenciando a interconexão entre as diversas gerações de direitos humanos.¹⁰⁷

O trabalho plataformizado, embora revestido de novos discursos que exaltam a autonomia, parceria e flexibilidade, na prática reproduz um cenário de precariedade laboral que ecoa condições vividas pelos trabalhadores durante a Primeira Revolução Industrial. Naquela época, o advento da mecanização e o surgimento das fábricas impuseram uma exploração massiva da força de trabalho, caracterizada pela ausência de proteção legal, longas jornadas, baixos salários e condições de trabalho insalubres. De maneira semelhante, o modelo de trabalho nas plataformas digitais coloca os trabalhadores à margem dos direitos trabalhistas, sob a justificativa de um novo paradigma de empreendedorismo.¹⁰⁸

Entretanto, assim como no século XIX, em que o trabalhador era submetido ao controle rígido dos proprietários das fábricas, o “trabalhador de plataforma” está submetido à gestão algorítmica, que determina os ritmos de trabalho e as interações sem, contudo, reconhecer a relação de emprego.

Durante a Primeira Revolução Industrial, os trabalhadores eram vistos como peças substituíveis dentro do sistema produtivo, onde o capital detinha todo o controle sobre os meios de produção e o trabalhador assumia todos os riscos, sem direito a qualquer amparo em caso de acidentes ou doenças. Hoje, os trabalhadores das plataformas digitais, também denominados “parceiros” ou “colaboradores”, encontram-se em uma posição semelhante: são responsáveis por todos os riscos do trabalho, como custos de equipamentos, saúde, e outros aspectos, enquanto o detentor da plataforma mantém o controle sobre o negócio e seus lucros. A narrativa moderna de que esses trabalhadores são “empreendedores de si mesmos” não difere muito da lógica extrativa observada nas fábricas do século XIX, onde o trabalhador arcava com todos os riscos enquanto o capital detinha o controle e os benefícios.

A flexibilização das relações laborais nas plataformas, assim como nas fábricas da Primeira Revolução Industrial, cria um ambiente de insegurança e vulnerabilidade. Sem proteção legal adequada, esses trabalhadores ficam desprovidos de direitos básicos, como acesso à saúde e segurança no trabalho. Tanto no passado quanto no presente, a ausência de regulamentação e proteção resultou em condições de trabalho que ameaçam a integridade física e mental dos trabalhadores, configurando um ciclo contínuo de exploração. Assim como o

¹⁰⁷ WEIS, C. **Os direitos humanos contemporâneos**. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 38-39.

¹⁰⁸ MACHADO; ZANONI, 2022, p. 12.

movimento operário emergiu no século XIX para lutar por direitos trabalhistas fundamentais, a atual precarização do trabalho em plataformas digitais exige uma nova forma de proteção social que garanta direitos e segurança aos trabalhadores na economia digital.

Os direitos de terceira geração, conhecidos como direitos de solidariedade, sobressaem pela sua natureza coletiva, representando as demandas e ambições da comunidade global. Inseridos nesse contexto, encontram-se o direito ao desenvolvimento sustentável, à paz, à autodeterminação dos povos e, de maneira particularmente crucial, o direito a um meio ambiente saudável e equilibrado. Estes direitos surgem da compreensão profunda da interconexão entre a humanidade e o planeta Terra, marcada por recursos limitados e por uma distribuição desigual de riquezas que perpetua ciclos de pobreza. Frente às crescentes ameaças à sobrevivência humana, torna-se imperativo uma resposta conjunta e solidária. Esse conjunto de direitos reflete a percepção avançada de que a liberdade e o bem-estar individuais estão intrinsecamente atrelados à saúde do nosso planeta, bem como à justiça social entre as diferentes populações que o habitam.^{109,110}

Durante o final do século XX, proeminentes juristas fizeram contribuições significativas ao debate sobre a evolução dos direitos humanos, propondo a existência de uma quarta geração de direitos. Nesse novo contexto global, Bonavides destacou direitos fundamentais como a participação ativa na democracia (democracia direta), o direito ao pluralismo, princípios de bioética e a necessidade de limitar a manipulação genética. Esses direitos foram concebidos com o propósito de proteger a dignidade humana contra possíveis intervenções abusivas, seja por parte de entidades privadas ou do Estado.¹¹¹

Bobbio, de forma assertiva vincula a quarta geração de direitos humanos aos efeitos cada vez mais traumáticos da pesquisa biológica, que permitirá manipulações do patrimônio genético de cada indivíduo e afirma que a problemática dos direitos humanos não está em sua caracterização, mas em sua garantia. Portanto, o fundamental desafio é proporcionar aos indivíduos meios eficazes para a concretização desses direitos. Se o sistema não os viabilizar, o ordenamento jurídico deve oferecer as ferramentas necessárias para alcançá-los. Atualmente,

¹⁰⁹ OLIVEIRA, S. A. M. A teoria geracional dos direitos do homem. **Theoria - Revista Eletrônica de Filosofia**, p. 10-26, 2010, p. 21-24. Disponível em http://theoria.com.br/edicao0310/a_teorica_geracional_dos_direitos_do_homem.pdf. Acesso em: 12 dez. 2023.

¹¹⁰ OLIVERA, ref. 109, neste estudo notável, argumenta que o direito de acesso às novas tecnologias, como a Internet e o ciberespaço, é fundamental para os direitos humanos contemporâneos. Através dessas tecnologias, são garantidas diversas dimensões da vida humana, como o acesso à informação e a participação em comunidades virtuais.

¹¹¹ BONAVIDES, P. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 589.

uma das maiores dificuldades é assegurar que os direitos humanos sejam uma realidade, independentemente da localização geográfica do indivíduo.¹¹²

Além disso, Bonavides defende a introdução de uma quinta geração de direitos humanos, com ênfase no direito à paz em escala global. Esse direito, anteriormente considerado parte da terceira geração de direitos por Karel Vasak, representa uma ampliação do escopo dos direitos humanos para abranger questões de importância universal.¹¹³

Assim, Paulo Bonavides introduz a quarta e quinta gerações de direitos humanos. A quarta geração inclui o direito à democracia, à informação e ao pluralismo, enquanto a quinta se concentra no direito à paz. De outra parte, Antônio Carlos Wolkmer, que prefere o termo “dimensão”, considera a quarta onda relacionada à biotecnologia, bioética e regulação da engenharia genética, e a quinta vinculada aos direitos decorrentes das tecnologias da informação, do ciberespaço e da realidade virtual. Os novos agentes socio-históricos predominantes, conforme destacado por Wolkmer, são os detentores de patentes tecnológicas e aqueles que operam nos mercados emergentes e nas novas dinâmicas sociais e econômicas decorrentes dessas inovações. Esses agentes desempenham um papel crucial na configuração das relações de poder e na evolução das estruturas sociais contemporâneas.^{114,115,116}

Críticos questionam a viabilidade de incorporar continuamente novas gerações de direitos, debatendo os limites dessa expansão.^{117,118} Além disso, surgem dificuldades em distinguir claramente entre as novas e as tradicionais gerações de direitos, assim como na definição e implementação efetiva desses direitos. Paulo Bonavides oferece uma análise profunda da trajetória dos direitos humanos, destacando o surgimento da quarta e quintas gerações de direitos no contexto da globalização. Ele enfatiza a importância dessas novas

¹¹² BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 6.

¹¹³ BONAVIDES, *Op. cit.*, p. 598.

¹¹⁴ BONAVIDES, 2004, p. 571.

¹¹⁵ WOLKMER, A. C. Introdução aos fundamentos de uma teoria geral dos “novos” direitos. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 31, p. 121-148, 2013, p. 133-134. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/593>. Acesso em: 12 dez. 2023.

¹¹⁶ Nesta obra, BONAVIDES, ref. 114, p. 571, explora a evolução do conceito de direitos humanos, delineando o surgimento das quartas e quinta gerações no contexto da globalização e destacando sua fundamentação na proteção da dignidade humana.

¹¹⁷ TRINDADE, 1997, p. 390.

¹¹⁸ TRINDADE, ref. 117, p. 390, apresenta críticas significativas à categorização dos direitos humanos em gerações. Ele argumenta que essa abordagem promove uma visão fragmentada e descontextualizada dos direitos humanos, levando a uma compreensão limitada e desconexa desses direitos. Essa crítica é reforçada pela obra de Jairo Schafer, que questiona a eficácia dessa classificação diante da complexidade da realidade jurídica e social. A divisão dos direitos em gerações é criticada por dificultar a implementação dos direitos sociais, econômicos e culturais, devido à sua dependência de recursos orçamentários. Além disso, a linearidade histórica sugerida pela tríade revolucionária não se sustenta quando se observa o desenvolvimento do direito internacional do trabalho e a atuação de organismos internacionais dedicados à proteção dos direitos de segunda geração.

categorias, fundamentando-as na proteção essencial da dignidade humana, um pilar central para a compreensão e expansão dos direitos humanos no mundo contemporâneo.¹¹⁹

No Brasil, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhece e aplica a teoria das gerações de direitos humanos de forma estruturada, delineando-a da seguinte maneira: a primeira geração compreende os direitos civis e políticos, conhecidos como liberdades clássicas, negativas ou formais, que priorizam o princípio da liberdade. A segunda geração inclui os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCAs), considerados liberdades positivas, substanciais ou materiais, enfatizando o princípio da igualdade. A terceira geração abrange direitos de natureza coletiva, atribuídos a diversos grupos sociais, e destaca o princípio da solidariedade. Esse esquema de gerações ilustra um marco importante na evolução, ampliação e reconhecimento dos direitos humanos, ressaltando-os como valores essenciais e duradouros.^{120,121}

Desta forma, ante o panorama político e econômico globalizado, a doutrina jurídica moderna sugere a inclusão de uma quarta e até uma quinta geração de direitos fundamentais. Essas novas gerações enfatizam o direito à democracia, à informação e ao pluralismo, sob uma perspectiva de universalidade ampliada. Como dito, tais ideias encontram respaldo,

¹¹⁹ BONAVIDES, *op. cit.*, p. 591.

¹²⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança 22.164**. Relator: Min. Celso de Mello, 30 de outubro de 1995.

¹²¹ Neste sentido, ADI 3.540 MC, voto do rel. min. Celso de Mello, j. 1º-9-2005, P, DJ de 3-2-2006.] = ADI 1.856, rel. min. Celso de Mello, j. 26-5-2011, P, DJE de 14-10-2011, em que se lê: “Vale referir, [...] até mesmo em face da justa preocupação revelada pelos povos e pela comunidade internacional em tema de direitos humanos, que estes, em seu processo de afirmação e consolidação, comportam diversos níveis de compreensão e abordagem, que permitem distingui-los em ordens, dimensões ou fases sucessivas resultantes de sua evolução histórica. Nesse contexto, [...] impende destacar, na linha desse processo evolutivo, os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos), que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais, e que realçam o princípio da liberdade. Os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais), de outro lado, identificam-se com as liberdades positivas, reais ou concretas, pondo em relevo, sob tal perspectiva, o princípio da igualdade. Cabe assinalar [...] que os direitos de terceira geração (ou de novíssima dimensão), que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos, genericamente, e de modo difuso, a todos os integrantes dos agrupamentos sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem, por isso mesmo, ao lado dos denominados direitos de quarta geração (como o direito ao desenvolvimento e o direito à paz), um momento importante no processo de expansão e reconhecimento dos direitos humanos, qualificados estes, enquanto valores fundamentais indisponíveis, como prerrogativas impregnadas de uma natureza essencialmente inexaurível [...]”. No mesmo sentido a ementa do MS 22.164, relatado pelo ministro Celso de Mello. Neste caso, o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado foi enquadrado na terceira geração de direitos, associada aos direitos de fraternidade ou solidariedade. Essa decisão estabelece um ponto de referência crucial para a compreensão e aplicação da teoria das gerações de direitos humanos pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Ela ilustra a interpretação do STF acerca da evolução e categorização dos direitos humanos, ressaltando o significado de cada geração de direitos — primeiramente focando na liberdade, em seguida na igualdade, e por último na solidariedade — dentro do quadro jurídico brasileiro. Essa abordagem sublinha a contribuição indispensável de cada geração para o fortalecimento dos princípios fundamentais de liberdade, igualdade e solidariedade, considerados pilares vitais na construção de uma sociedade justa e igualitária (*Ibid.*)

especialmente, em Paulo Bonavides, que exemplifica essa expansão conceitual dos direitos fundamentais.^{122,123}

Inobstante a beleza teórica do tema tratado vem a presente investigação questionar o porquê da quarta revolução industrial não resguardar direitos trabalhistas básicos a seus “colaboradores”.

Por fim, cumpre mencionarmos o Constitucionalismo Fraternal^{124,125}, que adiciona a dimensão da fraternidade às liberdades e direitos sociais, destacando a necessidade de políticas afirmativas estatais para grupos historicamente marginalizados, como negros, pessoas com deficiência e mulheres, a fim de se alcançar a igualdade em dignidade. Estas políticas vão além da proibição de preconceitos, abrindo caminho para igualdade de oportunidades.¹²⁶

A perspectiva contemporânea sugere uma abordagem mais integrada e unitária dos direitos humanos, superando a fragmentação implicada pela teoria das gerações. Essa visão reconhece a importância histórica das classificações em gerações, mas advoga por uma compreensão mais holística e coerente dos direitos fundamentais, conforme evoluído na literatura jurídica nacional e internacional.

Nesse contexto, critica-se a idealização dessas categorias jurídicas como um obstáculo à plena realização dos direitos, devido à falta de precisão conceitual na definição das gerações de direitos. Além disso, a necessidade de implementar essas diferentes gerações tem contribuído para a eficácia limitada dos direitos sociais, econômicos e culturais, que dependem significativamente de recursos orçamentários. A sequência histórica sugerida, baseada na ideia de uma progressão revolucionária dos direitos, é também contestada, pois não reflete adequadamente o desenvolvimento do direito internacional e a atuação dos organismos internacionais dedicados a proteção dos direitos de segunda geração.

¹²² SCHAFFER, J. **Classificação dos direitos fundamentais**: do sistema geracional ao sistema unitário: uma proposta de compreensão. 2. ed. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2013, p. 22-23.

¹²³ Em síntese, a evolução dos direitos fundamentais pode ser categorizada em gerações, cada uma refletindo um momento histórico e filosófico específico, sendo a quinta geração/dimensão: Emergente da realidade virtual, esta geração reflete sobre os direitos no contexto digital, evidenciando a preocupação com o direito eletrônico e a globalização da jurisdição constitucional, que ultrapassa fronteiras físicas através da internet. Abrangendo, a internacionalização da jurisdição constitucional em virtude do rompimento das fronteiras físicas por meio da internet (*Ibid.*).

¹²⁴ STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Congressos no STJ discutem papel da fraternidade na construção de uma sociedade democrática**. [S.l.]: STJ, 2018. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2018/2018-11-08_16-59_Congressos-no-STJ-discutem-papel-da-fraternidade-na-construcao-de-uma-sociedade-democratica.aspx. Acesso em: 1 abr. 2024.

¹²⁵ Para Ayres Britto, o constitucionalismo, ou democracia fraternal, seria o ponto de afunilamento entre o constitucionalismo liberal e o social. “Ele é o signo mais vivo do humanismo, da vida humana civilizada (*Ibid.*)”.

¹²⁶ FONSECA, R. S. Direitos de fraternidade na teoria das gerações de direitos fundamentais. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, v. 31, n. 1, p. 122–131, 2019. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/29>. Acesso em: 25 mar. 2024.

A doutrina contemporânea de direitos humanos defende uma interpretação unificada desse conjunto de normas, reconhecendo o valor histórico das classificações como reflexo de sua época. Essa perspectiva propõe uma abordagem mais integrada e coerente dos direitos fundamentais, superando a fragmentação da teoria das gerações. A evolução e o enriquecimento teórico, tanto na literatura jurídica nacional quanto internacional, têm transcendido essa divisão geracional, promovendo uma compreensão mais holística e coerente dos direitos humanos.^{127,128}

1.4 Saúde, Trabalho e Ambiente Laboral

O exercício laboral, conforme definido pelo ordenamento jurídico, ocupa uma posição central na vida do ser humano, proporcionando meios para a realização tanto profissional quanto pessoal. Nesse contexto, os fatores que impactam a saúde ocupacional e o bem-estar subjetivo abrangem uma ampla gama de aspectos físicos e psicológicos. Esses fatores incluem a satisfação de necessidades básicas, reconhecimento social, interações interpessoais positivas, segurança física e mental, culminando na autorrealização do indivíduo.^{129,130,131}

Sob a ótica legal, a relevância das condições laborais de saúde do trabalhador, particularmente mental, frente as rápidas mudanças tecnológicas experimentadas, no tocante a quadros de ansiedade, depressão e estresse, merecem ênfase especial, conforme elucida o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ademais, a Lei nº 8.213, de 24 de

¹²⁷ RAMOS, A. C. **Processo internacional de direitos humanos**: análise dos sistemas de apuração de violações dos direitos humanos e a implementação das decisões no Brasil. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 11-12.

¹²⁸ Segundo RAMOS, ref. 127, os direitos humanos são “um conjunto mínimo de direitos necessário para assegurar uma vida do ser humano baseada na liberdade e na dignidade.” Ramos, destaca, ainda que, atualmente, são considerados direitos humanos todos os direitos fundamentais, seja por convenções internacionais ou por normas não convencionais, abrangendo os direitos de primeira, segunda e terceira geração.

¹²⁹ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [S.l.]: OIT, [202-]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650834/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1 abr. 2024.

¹³⁰ PINHEIRO, M.; GOMES, M. J.; ANES, E. Saúde laboral e felicidade. In: **Advances in Clinical Psychology**: livro de resumos. Madrid: [s.n.], 2021, p. 176-177.

¹³¹ Fazendo valer o principal objetivo da OIT, ref. 161, qual seja, promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade e dignidade. No estudo, os autores PINHEIRO; GOMES; ANES, ref. 162, retratam que Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho tem evidenciado esforços no sentido de integrar a promoção da saúde mental numa abordagem global tendente a melhorar e a promover a segurança e saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Esclarecendo que o investimento na promoção da saúde mental positiva e no bem-estar geral dos trabalhadores traz inúmeros benefícios para as empresas, traduzidos num melhor desempenho e numa maior produtividade.

julho de 1991, em seus artigos relacionados às doenças ocupacionais, ressalta a importância da prevenção e do cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho.^{132,133}

Segundo a OIT, o estresse laboral é um dos principais problemas enfrentados em muitos países. Seus efeitos negativos se manifestam de diversas maneiras, podendo incluir doenças circulatórias, gastrointestinais e outros tipos de distúrbios físicos, psicossomáticos e psicossociais. Esses distúrbios, por sua vez, podem resultar em desempenho laboral inadequado, altas taxas de acidentes, lesões, e baixa produtividade.¹³⁴

A correlação entre a saúde mental e a percepção de felicidade, embora predominantemente subjetiva, é corroborada por estudos que indicam como o estado de contentamento não apenas eleva a produtividade dos trabalhadores, mas também se configura como um elemento vital para a plenitude profissional. Essa constatação vem reforçada pelo dever do empregador de assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro,^{135,136} conforme dispõe a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece diretrizes para a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de riscos ambientais.¹³⁷

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece, especialmente em seus artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 200, inciso VIII, um sólido arcabouço jurídico destinado à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, promovendo o direito à redução dos riscos no ambiente de trabalho por meio de normativas focadas na saúde ocupacional. Esta orientação fundamental é reiterada e detalhada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 154 a 201, que delineiam a necessidade de adotar medidas preventivas em segurança e saúde no trabalho.

¹³² MARANHÃO, N. **Meio ambiente do trabalho o que é isso, afinal?...** [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2016-04-28/ney_stany_-_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 22 mar. 2024.

¹³³ Segundo MARANHÃO, ref. 132, meio ambiente de trabalho é o resultado de uma interação sistêmica entre fatores naturais, técnicos e psicológicos. Esses fatores estão relacionados às condições físicas do local de trabalho, à sua organização e às relações interpessoais presentes. Tal ambiente influencia diretamente a segurança, bem como a saúde física e mental dos indivíduos inseridos em qualquer contexto de trabalho regulado por legislação laboral.

¹³⁴ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **La prevención del estrés en el trabajo**: lista de puntos de comprobación mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. Ginebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

¹³⁵ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. [S.l.]: OIT, [199-]. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/~:text=N%C3%8DVEL%20DE%20EMPRESA.Art.,e%20a%20sa%C3%BAde%20dos%20trabalhadores. Acesso em 01. abr. 2024.

¹³⁶ OIT, ref. 135, Convenção 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores - Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

¹³⁷ MARANHÃO, 2016.

Tais disposições legais refletem a dedicação do ordenamento jurídico brasileiro em criar ambientes laborais que não apenas protejam a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também incentivem o desenvolvimento sustentável das empresas e promovam o bem-estar social. Esse conjunto de normas evidencia a importância de um manejo proativo dos riscos ocupacionais, destacando a função essencial da regulamentação trabalhista na construção de um mercado de trabalho seguro e saudável.

No entanto, com o avanço das tecnologias e a ascensão do chamado “Trabalho 4.0”, impulsionado pela Indústria 4.0 e pela economia digital, surge a necessidade urgente de estender e adaptar essas normas às novas formas de organização do trabalho, como as plataformas digitais. A flexibilização e a precarização que caracterizam o trabalho plataformizado expõem os trabalhadores a riscos semelhantes aos enfrentados durante as primeiras revoluções industriais, mas em um novo contexto tecnológico e produtivo.^{138,139}

A gestão algorítmica e a ausência de um vínculo empregatício formal criam lacunas na aplicação de direitos fundamentais, como a proteção contra acidentes de trabalho, a garantia de intervalos regulares, e o acesso à saúde ocupacional. Diante disso, é imperativo que o arcabouço jurídico atual, que já se mostrou eficaz em garantir condições mínimas de saúde e segurança no trabalho tradicional, seja expandido para cobrir as complexidades e desafios do trabalho digitalizado, ante a atual precarização.¹⁴⁰

A transição para o Trabalho 4.0 demanda a criação de normas que não apenas assegurem a proteção dos trabalhadores, mas que também levem em conta os novos riscos associados à gestão algorítmica, ao trabalho remoto e à falta de uma presença física nos ambientes laborais convencionais. O direito à saúde no trabalho deve acompanhar essas transformações, garantindo que a saúde física e mental dos trabalhadores, em qualquer setor ou formato de

¹³⁸ FABRELLAS, 2021. p. 15.

¹³⁹ Novas tecnologias têm sido usadas para descrever o fenômeno da internet que facilita a criação de plataformas de encontro entre usuários para compartilhar, alugar ou trocar serviços subutilizados. Exemplos incluem Getaround, que permite o aluguel de veículos entre particulares, Spinlister para bicicletas, Fon para compartilhamento de redes Wi-Fi, BlaBlaCar para compartilhar caronas e custos de viagens interurbanas, e Couchsurfing, que conecta viajantes a moradores dispostos a oferecer hospedagem gratuita. Nightswapping, por sua vez, possibilita a troca de hospedagem entre pessoas. No entanto, nesse mesmo contexto, surgiram plataformas como Uber, Lyft, Taskrabbit, Deliveroo, Glovo, Stuart, Amazon Mechanical Turk, Figure Eight e Upwork, que distorcem a essência da economia colaborativa. Em vez de se basearem nos princípios de compartilhamento e troca, essas plataformas desenvolveram modelos de negócios focados na prestação de serviços, frequentemente escapando das regulamentações trabalhistas. Assim, criaram verdadeiros negócios digitais que alteram as formas de trabalho tradicionais. Essas plataformas adotaram um modelo de negócio singular, facilitado pela tecnologia, que maximiza a externalização produtiva e a contratação sob demanda de trabalhadores formalmente classificados como autônomos. Como resultado, transformaram significativamente o trabalho na era digital. Formas de trabalho antes relativamente estáveis foram substituídas por trabalhos temporários e de curta duração em um ambiente precário (*Ibid.*).

¹⁴⁰ *Ibid.*, p. 19.

trabalho, seja resguardada. Apenas com essa adequação legislativa será possível conciliar o progresso tecnológico com a justiça social, garantindo que o futuro do trabalho seja verdadeiramente inclusivo e seguro para todos.¹⁴¹

A evolução nas práticas de gestão dos riscos laborais sinaliza um deslocamento paradigmático em direção à personalização do espaço de trabalho, visando responder às exigências particulares dos trabalhadores para prevenir doenças e acidentes. Essa transformação aponta para a necessidade de elevar o trabalhador de uma condição de objeto para protagonista de direitos, com especial atenção à promoção de sua qualidade de vida sob uma perspectiva ampliada de saúde.^{142,143}

Este espectro de considerações sublinha a urgência de adotar uma abordagem integrada e respeitosa no tocante à saúde e segurança laborais, reconhecendo o bem-estar do trabalhador como um pilar essencial da dignidade humana e um direito fundamental, cuja proteção exige um comprometimento ativo de todas as partes envolvidas. Nesse aspecto, os contratos de trabalho emergem como entidades inseparáveis do direito humano à saúde do trabalhador, constituindo um “marco civilizatório mínimo” intransigível em qualquer contexto econômico-profissional.^{144,145}

Portanto, a legislação trabalhista brasileira, enraizada nos princípios constitucionais, procura desempenhar um papel crucial na garantia da segurança e saúde ocupacional, destacando-se como uma ferramenta fundamental para a preservação da saúde e dignidade dos trabalhadores no país e esta preservação deve ser adaptada a transformação digital.

¹⁴¹ As novas formas de trabalho em plataformas digitais têm gerado uma realidade de empregos temporários e desprotegidos, fora do alcance da legislação trabalhista e da previdência social. Trabalhadores como motoristas, entregadores e freelancers enfrentam contratos de curta duração, sendo pagos por tarefas específicas e aguardando pedidos sem garantias de estabilidade ou segurança (*Ibid.*, 16).

¹⁴² FABRELLAS, 2021, p. 16.

¹⁴³ A saúde no trabalho 4.0 deve ser assegurada, para tanto no contexto de plataformas é necessário o reconhecimento dos direitos devidos, o conflito jurídico-laboral ganhou destaque na Califórnia, quando Barbara Ann Berwick, ex-motorista da Uber, foi indenizada em mais de 4.000 dólares após ser reconhecida como empregada pela Comissão do Trabalho da Califórnia, e não como trabalhadora autônoma. No mesmo ano, quase 2.000 motoristas processaram a Uber, alegando a existência de relação de emprego. Em 2016, a empresa chegou a um acordo, comprometendo-se a pagar até 100 milhões de dólares e modificar suas políticas, mas o acordo não foi aprovado pelos tribunais, pois poderia isentar a plataforma de sanções administrativas. Desde então, o debate sobre a natureza jurídica da relação entre prestadores de serviços e plataformas tem se intensificado, com discussões em tribunais, mídia e governos. A cada dia surgem mais decisões judiciais e regulamentações, tanto nacionais quanto internacionais, que abordam o trabalho em plataformas de maneiras diferentes e, por vezes, contraditórias (*Ibid.*, p. 16).

¹⁴⁴ DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019, p. 1051-1052.

¹⁴⁵ Tal prerrogativa enfatiza a natureza inalienável desse direito, impondo aos empregadores o dever de zelar pela saúde de seus funcionários e ao Estado, a responsabilidade de intervir no âmbito contratual privado para proteger tais interesses sociais. Isso se dá por meio da elaboração e execução de políticas públicas eficazes, a fiscalização rigorosa das práticas empresariais e a provisão de mecanismos para a reparação de prejuízos já incorridos (*Ibid.*, p. 1051-1052).

O ambiente laboral é juridicamente reconhecido como uma esfera essencial para a proteção e promoção da saúde, inclusive a mental, conforme delineado por normativas internacionais e nacionais.^{146,147}

Frente aos desafios impostos pela globalização, alterações demográficas, incertezas econômicas e a imperativa competitividade, evidencia-se a necessidade premente de fomentar a saúde no âmbito laboral. Martha Nussbaum de forma acertada esclarece que estamos no meio de uma crise sem precedentes e de enorme proporção e grave significado.^{148,149}

Tal necessidade encontra respaldo na European Network for Workplace Health Promotion, que advoga pela promoção da saúde ocupacional como estratégia vital. Neste sentido, a Declaração de Luxemburgo (2007) enfatiza o papel crucial da promoção da saúde no ambiente de trabalho para munir indivíduos e organizações no enfrentamento desses desafios contemporâneos, alinhando-se aos princípios estabelecidos na legislação pertinente, como os artigos concernentes à segurança e saúde do trabalhador na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT).^{150,151}

A Organização Mundial da Saúde reconhece os locais de trabalho como pontos críticos para a implementação de políticas de saúde, especialmente aquelas que promovem estilos de vida saudáveis e práticas de trabalho seguras. Questões como a inatividade física, a obesidade,

¹⁴⁶ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang-pt/index.htm. Acesso em: 1. abr. 2024.

¹⁴⁷ OIT, ref. 178, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho de 2022, foi aprovada uma Resolução que reflete uma conquista histórica, destinada a incorporar a segurança e a saúde no ambiente de trabalho como um dos direitos fundamentais na esfera laboral, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Resolução ILC.110/Resolução I. Esta decisão marca um avanço significativo na proteção dos trabalhadores. Esta resolução global sublinha a relevância das Convenções nº 155 e 187, incorporando efetivamente o “trabalho seguro e saudável” como a quinta dimensão fundamental dos princípios e direitos no trabalho, um passo significativo para a promoção da saúde e segurança ocupacional.

¹⁴⁸ NUSSBAUM, M. **Sem fins lucrativos**. Tradução Fernando Santos. São Paulo: Ed. WMF: Martins Fontes, 2015, p. 3.

¹⁴⁹ NUSSBAUM, ref. 148, p. 13-14, crítica a visão de que o progresso de um país corresponde aumentar seu produto interno bruto per capita, como ensinam os economistas desenvolvimentistas de todo o mundo, como se isso representasse a qualidade de vida geral de uma nação, porém de acordo com esse modelo de desenvolvimento, cujo objetivo é o crescimento econômico, se esquece da igualdade distributiva e social, da qualidade das relações raciais e de gênero, assim como dos pré-requisitos necessários para uma democracia estável.

¹⁵⁰ PITA, D. *et al.* Em movimento pela promoção pela saúde. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional**, v. 14, dez. 2022. Disponível em: <https://www.rpso.pt/em-movimento-pela-promocao-pela-saude/>. Acesso em: 1 abr. 2024.

¹⁵¹ PITA *et al.*, ref. 150, salientam, ainda, que a Declaração do Luxemburgo, datada de 1997, definem a Promoção da Saúde no Local de Trabalho (PSLT) como uma iniciativa colaborativa que une empregadores, trabalhadores e a sociedade visando aprimorar a saúde e o bem-estar dos empregados dentro dos ambientes laborais. Esta declaração enfatiza a importância de adotar estratégias diversificadas, que não apenas capacitem os trabalhadores a gerirem sua própria saúde e bem-estar, mas também melhorem os aspectos organizacionais, físicos e psicossociais dos locais de trabalho. Destaca-se a combinação de estratégias voltadas à redução de riscos e à promoção de fatores protetivos de saúde. De acordo com a Lei nº 102/2009, revisada em 10 de setembro, é dever dos Serviços de Segurança e Saúde desenvolver ações nesse sentido no Brasil.

o estresse profissional e lesões musculoesqueléticas são de particular interesse. Muitas vezes, desafios como a “falta de tempo” ou “exigências excessivas do trabalho” são identificados como barreiras para um estilo de vida mais ativo. Embora o trabalho ocupe grande parte do tempo de vigília, a promoção da saúde frequentemente foca no lazer, desconsiderando a influência significativa que o ambiente de trabalho tem sobre a saúde.^{152,153,154}

Reconhece-se, portanto, que os locais de trabalho oferecem uma plataforma valiosa para promover o bem-estar dos trabalhadores, potencializando sua qualidade de vida, capacidade laboral e produtividade. Além disso, essa abordagem contribui para a redução do absenteísmo e dos fatores de risco ligados a doenças profissionais, diminuindo assim os custos relacionados. Aproveitar essa oportunidade significa valorizar o tempo de trabalho como um momento ideal para integrar práticas saudáveis no cotidiano dos trabalhadores, destacando a importância de uma abordagem holística que beneficie indivíduos e organizações como um todo.

Lesões e doenças relacionadas ao trabalho há muito tempo apresentam números alarmantes, já em 2016 resultavam na morte de 1,9 milhões de pessoas, conforme as primeiras estimativas conjuntas da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O relatório “Estimativas conjuntas da OMS e da OIT sobre o ônus de

¹⁵² PITA *et al.*, 2022.

¹⁵³ OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis**: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_por.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 22 abr. 2023.

¹⁵⁴ PITA *et al.*, ref. 152, ademais, a importância da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores ressoa entre milhões de profissionais em todo o mundo, ultrapassando as esferas pessoal e familiar para impactar diretamente a eficiência, inovação e sustentabilidade das organizações, além de influenciar a saúde das economias locais, nacionais e globais. Anualmente, relata-se a perda de dois milhões de vidas devido a acidentes e condições insalubres no trabalho, enquanto 268 milhões de acidentes não fatais ocasionam a perda de dias de trabalho, e 160 milhões de novos casos de doenças ocupacionais são identificados. Alarmantemente, 8% das doenças globais relacionadas à depressão podem ser atribuídas aos riscos no ambiente de trabalho. Informações coletadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela OMS, ref. 185, revelam apenas a superfície do problema, considerando que muitos trabalhadores em diversas partes do mundo estão em empregos informais, onde a ocorrência de lesões e doenças laborais permanece invisível e medidas preventivas são raras. Este panorama desafia governos, setores econômicos, policymakers e profissionais da saúde a enfrentar a complexidade de melhorar condições de trabalho insalubres, mitigando os custos econômicos e a degradação do capital humano a longo prazo. Respondendo a este desafio, em 2007, a Assembleia Mundial da Saúde da OMS endossou o “Plano de Ação Global para a Saúde dos Trabalhadores”, inspirado na “Estratégia Mundial de Saúde Ocupacional para Todos” de 1996. Este plano é complementado por referências fundamentais como a Declaração de Stresa de 2006, o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho - Convenção da OIT 187, e a Carta de Bangkok, que juntas fornecem um arcabouço orientador robusto. O Plano de Ação Global delinea cinco objetivos primordiais: 1. Formular e aplicar políticas e normas voltadas à saúde dos trabalhadores; 2. Salvar e promover a saúde nos ambientes de trabalho; 3. Aumentar o acesso e a eficácia dos serviços de saúde ocupacional; 4. Compilar e disseminar dados que fundamentem práticas e ações; e, por fim, 5. Integrar questões de saúde dos trabalhadores em políticas mais amplas. Em harmonia com esses objetivos, o relatório - Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. OIT/OMS - oferece um modelo para o desenvolvimento de estratégias destinadas a cultivar ambientes de trabalho mais saudáveis, que possam ser adaptados conforme as particularidades de diferentes países, ambientes de trabalho e contextos culturais.

doenças e lesões relacionadas ao trabalho, 2000-2016” revela que a maioria dessas mortes foi causada por doenças respiratórias e cardiovasculares. Doenças não transmissíveis representaram 81% das mortes, com destaque para a doença pulmonar obstrutiva crônica (450.000 mortes), acidente vascular cerebral (400.000 mortes) e cardiopatia isquêmica (350.000 mortes). Lesões ocupacionais foram responsáveis por 19% das mortes, totalizando 360.000 óbitos. O primoroso estudo considera 19 fatores de risco ocupacional, incluindo a exposição a longas jornadas de trabalho e a poluentes do ar no ambiente de trabalho. A exposição a longas jornadas de trabalho foi o principal fator de risco, associada a aproximadamente 750.000 mortes. A poluição do ar no local de trabalho causou 450.000 mortes.¹⁵⁵

Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, destaca o emblemático choque de tantas pessoas mortas em razão do trabalho, a fim de que países e empresas melhorem, o que torna imperativo a proteção a saúde e a segurança dos trabalhadores, com empregadores cumprindo seus compromissos de cobertura universal de trabalho decente. As estimativas apresentadas nos informam sobre a carga de doenças relacionadas ao trabalho e orientam políticas e práticas para criar ambientes de trabalho saudáveis.^{156,157}

Nesta estimativa conjunta da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) se aferiu, pela primeira vez, a relação entre doenças cardíacas sistêmicas e a duração das jornadas de trabalho em todo o mundo. Os dados são assustadores e revelam que jornadas de trabalho de 55 horas ou mais por semana, em comparação com jornadas de 35 a 40 horas semanais, aumentam em 35% o risco de acidente vascular cerebral (AVC) e em 17% o risco de desenvolver doença isquêmica do coração, condições que podem levar à morte e à incapacidade laboral. Neste passo, 745.194 mortes foram atribuídas a condições de trabalho excessivas, afetando 8,9% da população mundial (488 milhões de pessoas), um aumento de 29% em relação a 2000. O relatório alerta que lesões e doenças relacionadas ao trabalho sobrecarregam os sistemas de saúde, reduzem a produtividade e

¹⁵⁵ PEGA, F. *et al.* Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **Environment International**, v. 154, p. 1-15, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208>. Acesso em: 12 dez. 2023.

¹⁵⁶ OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **OMS/OIT**: Quase 2 milhões de pessoas morrem por causas relacionadas ao trabalho a cada ano. Genebra: OMS/OPAS, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/16-9-2021-omsoit-quase-2-milhoes-pessoas-morrem-por-causas-relacionadas-ao-trabalho-cada>. Acesso em: 12 dez. 2023.

¹⁵⁷ A diretora do Departamento de Meio Ambiente, Mudança Climática e Saúde da OMS, informa que: “Essas quase 2 milhões de mortes prematuras são evitáveis. É necessário adotar medidas baseadas em pesquisas para abordar as ameaças à saúde relacionadas ao trabalho. Garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores é uma responsabilidade compartilhada” (*Ibid.*).

impactam negativamente a renda das famílias. Globalmente, as mortes relacionadas ao trabalho diminuíram 14% entre 2000 e 2016, possivelmente devido a melhorias na saúde e segurança no local de trabalho. No entanto, as mortes por doenças cardíacas e derrames associadas a longas jornadas de trabalho aumentaram 41% e 19%, respectivamente, refletindo uma crescente preocupação com esse fator de risco ocupacional. O relatório destaca a necessidade de intervenções específicas para melhorar a saúde e a segurança no trabalho. Prevenir a exposição a longas jornadas de trabalho requer acordos sobre limites máximos saudáveis de tempo de trabalho.¹⁵⁸

A aplicação de normas internacionais de trabalho e diretrizes da OMS e da OIT é essencial para reduzir significativamente essas mortes e incapacidades. Um número desproporcionalmente alto de mortes relacionadas ao trabalho ocorre entre trabalhadores no Sul da Ásia e no Pacífico Ocidental, bem como entre homens e pessoas com mais de 54 anos de idade. O relatório indica que a carga total de doenças relacionadas ao trabalho é provavelmente maior, devido a outros fatores de risco ocupacionais que ainda precisam ser quantificados. Além disso, os efeitos da pandemia de Covid-19 têm adicionado outra dimensão e fardo as estimativas.¹⁵⁹

A trajetória da humanidade tem sido marcada por uma incessante busca pela preservação da saúde humana, um percurso que se estende desde a percepção da saúde como um patrimônio individual até o seu reconhecimento como um direito coletivo, particularmente em face das epidemias que assolaram comunidades ao longo da história. Este reconhecimento é evidenciado desde tempos antigos, como no Império Romano, onde a preocupação das autoridades com a saúde pública se manifestava através de inspeções em estabelecimentos comerciais e na construção de infraestruturas sanitárias, como os banhos públicos.¹⁶⁰

No contexto jurídico contemporâneo, a importância da proteção e promoção da saúde é incontestável e se afirmar como um princípio fundamental, dispensando maiores demonstrações de sua fundamentalidade. Esse entendimento é respaldado pela Constituição Federal Brasileira de 1988, no artigo 196, que consagra a saúde como “direito de todos e dever do Estado”, garantindo, por meio de políticas sociais e econômicas, a redução do risco de doença e de outros agravos. Assim, um meio ambiente de trabalho equilibrado é aquele que promove condições de

¹⁵⁸ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OMS/OIT: Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho.** Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/omsoit-quase-2-milhoes-de-pessoas-morrem-cada-ano-de-causas-relacionadas-ao>. Acesso em: 12 dez. 2023.

¹⁵⁹ *Ibid.*

¹⁶⁰ ESTORNINHO, M. J.; MACIEIRINHA, T. **Direito da saúde.** Lisboa: Universidade Católica Editora, 2014, p. 10.

trabalho seguras, organizações do trabalho que preservam a saúde e relações interpessoais baseadas no respeito mútuo. Para atingir tal equilíbrio, é fundamental a adoção de uma abordagem holística que proteja integralmente o ser humano, considerando tanto sua saúde física quanto mental.^{161,162}

Neste cenário, emerge a necessidade de se encontrar um equilíbrio entre as liberdades individuais e as responsabilidades coletivas, visando à promoção de uma comunidade mais saudável e harmoniosa. Esse desafio é particularmente relevante no atual contexto histórico, caracterizado por uma ampla gama de direitos assegurados, mas também por demandas crescentes por medidas de saúde pública eficazes.¹⁶³

A legislação brasileira, por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), instituído pela Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, reflete esse compromisso com a saúde coletiva, estabelecendo diretrizes para a promoção, proteção e recuperação da saúde, o que inclui ações preventivas e de fiscalização sanitária.

Portanto, a discussão sobre a saúde, inserida no contexto dos direitos humanos, exige a ponderação entre a autonomia individual e o bem-estar coletivo, uma reflexão que deve ser conduzida à luz dos princípios constitucionais e das normativas que regem o direito à saúde no Brasil e no mundo.

A evolução histórica da saúde no ambiente de trabalho é um reflexo da crescente conscientização sobre a importância da preservação da saúde humana, que, ademais, tem muito

¹⁶¹ SARLET, I. W.; FIGUEREDO, M. F. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde na ordem jurídico-constitucional: uma visão geral sobre o sistema público. **Revista Gestão e Controle**, p. 8, 2013.

¹⁶² Esclarecem os autores que a interpretação das normas constitucionais que salvaguardam o direito à saúde desvela uma complexidade notável, particularmente ao tentar delinear o espectro de direitos e obrigações que dela se derivam. O texto constitucional brasileiro de 1988, embora ofereça pistas, não delimita claramente os contornos da proteção e promoção da saúde. Esta vagueza, no entanto, não deve ser interpretada como uma barreira à intervenção judicial, mas sim como um impulso para uma ação legislativa e administrativa mais assertiva na materialização desses direitos essenciais. Em harmonia com os preceitos da Organização Mundial da Saúde, a Constituição de 1988 adota uma visão holística do direito à saúde, abrangendo não apenas a dimensão curativa, mas também as facetas preventivas e promocionais. Esta abordagem integral reconhece o direito à saúde como uma garantia de proteção e promoção da saúde, configurando-se como um objetivo fundamental a ser alcançado. Tal entendimento é corroborado pelo artigo 196 da Constituição Federal, que articula a saúde não só como um direito de acesso a tratamentos para recuperação de enfermidades, mas também como a garantia de políticas que reduzam o risco de doenças e promovam o bem-estar geral. Neste contexto, o termo "redução do risco de doença" enfatiza a saúde preventiva, sublinhando a importância de ações e políticas de saúde voltadas à prevenção de enfermidades. Por outro lado, "promoção" refere-se ao esforço contínuo de melhorar as condições de vida e saúde da população, ressaltando o compromisso com a melhoria progressiva na efetivação do direito à saúde. Essa perspectiva está em consonância com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, especialmente os artigos 2º e 12, que advogam pelo progresso constante rumo à realização do "mais alto nível possível de saúde" (Organização das Nações Unidas, 1966). Portanto, a Constituição de 1988, ao se alinhar com os princípios globais de saúde, reforça a necessidade de uma abordagem multidimensional para a saúde, que não apenas combata doenças, mas também fortaleça os mecanismos de prevenção e promova ativamente a qualidade de vida e o bem-estar para todos (*Ibid.*, p. 8).

¹⁶³ ESTORNINHO; MACIEIRINHA, 2014, p. 9.

a se desenvolver, esse reconhecimento, ainda, tímido, ganhou destaque com a industrialização, quando se tornou evidente a necessidade de regulamentar as condições de trabalho para prevenir doenças ocupacionais e promover a saúde dos trabalhadores.

A evolução histórica da saúde no ambiente de trabalho pode ser vista como um processo contínuo de reconhecimento e atuação sobre os riscos ocupacionais, que se desenvolveu ao longo de várias etapas, refletindo as mudanças sociais, econômicas, tecnológicas e legais em diferentes períodos. Vejamos uma linha do tempo simplificada dessa evolução.

Note que com o advento da Revolução Industrial (século XVIII e XIX) e o consequente aumento do trabalho fabril, as péssimas condições de trabalho, jornadas extenuantes e a exposição a riscos graves à saúde tornaram-se preocupações visíveis.

Na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, as primeiras leis de proteção ao trabalhador, como a “Factory Act” de 1833, começaram a ser implementadas, focando inicialmente na proteção do trabalho infantil e, posteriormente, se expandindo para outras áreas. O reconhecimento dos efeitos nocivos de determinadas substâncias e condições de trabalho levou ao desenvolvimento da medicina do trabalho como uma especialidade focada na prevenção de doenças ocupacionais.¹⁶⁴

Assim, diversos países começaram a estabelecer leis e regulamentações mais abrangentes sobre segurança e saúde no trabalho, incluindo compensações por acidentes de trabalho. O período pós-guerra viu uma expansão significativa dos direitos dos trabalhadores e o desenvolvimento de sistemas de saúde ocupacional em muitos países industrializados. Em resultado as barbáries, criaram-se Organizações como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que começaram a estabelecer diretrizes e normas para a saúde e segurança no trabalho.^{165,166}

¹⁶⁴ VASCONCELLOS, L. C. F. “Saúde, trabalho e desenvolvimento sustentável: apontamentos para uma Política de Estado”. 2007. Tese (Doutorado em Ciências) – Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/Tese_desenvolvimento_sustentavel.pdf. Acesso em: 22 mar. 2024.

¹⁶⁵ ANAMT – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **História no mundo**. [S.l.]: ANAMT, 2017. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/historia-da-medicina-do-trabalho/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

¹⁶⁶ Bernardino Ramazzini, renomado médico italiano nascido em Capri em 1633, é amplamente reconhecido como o fundador da Medicina do Trabalho, especialmente por sua obra inovadora *As Doenças dos Trabalhadores*. Publicado em 1700 e mais tarde traduzido para o português pelo Dr. Raimundo Estrela, esse livro pioneiro analisou as condições de saúde de trabalhadores de 54 diferentes profissões. Ramazzini destacou a importância de os médicos considerarem as ocupações passadas e presentes de seus pacientes para realizar diagnósticos precisos e oferecer tratamentos adequados. A Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra no século XVIII, provocou transformações profundas nas práticas produtivas e na vida cotidiana, desempenhando um papel essencial no desenvolvimento da Medicina do Trabalho. A especialidade médica foi se adaptando e evoluindo ao longo do tempo, respondendo às novas demandas impostas pelas mudanças no ambiente de trabalho. A Medicina do Trabalho foi se adaptando às transformações nos processos produtivos e às dinâmicas sociais, incorporando

Do final do século XX até a atualidade a globalização econômica trouxe novos desafios para a saúde no ambiente de trabalho, incluindo o aumento do trabalho informal, a terceirização e as rápidas mudanças tecnológicas. A noção de desenvolvimento sustentável introduziu a necessidade de considerar a saúde ocupacional dentro de uma perspectiva ambiental mais ampla, levando a práticas de trabalho mais seguras e saudáveis. A pandemia de Covid-19 destacou a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, além da saúde física, acelerando as mudanças nas políticas de trabalho remoto e no bem-estar dos funcionários.

A jornada através das revoluções industriais desde a Primeira Revolução Industrial na Inglaterra do século XVIII evidencia uma transformação sem precedentes no âmbito do trabalho, com implicação direta na saúde do trabalhador. Este período introduziu maquinários que substituíram a mão de obra humana, levantando preocupações significativas sobre riscos ocupacionais e condições de trabalho precárias, catalisando o desenvolvimento da cultura de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).^{167,168,169}

Avançamos para a Segunda Revolução Industrial nos Estados Unidos no século XIX, a eletricidade fomentou inovações como o Taylorismo e a produção em massa por Henry Ford,

abordagens interdisciplinares e ferramentas inovadoras. Com o tempo, delinearam-se as bases da Saúde Ocupacional, que mais tarde evoluiriam para a Saúde dos Trabalhadores, ampliando seu escopo de ação. No artigo “Da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador” (1991), escrito por Dr. René Mendes e Dra. Elizabeth Dias, destaca-se a iniciativa pioneira de Robert Darnham, empresário têxtil da Revolução Industrial inglesa, que em 1830 contratou um médico para monitorar a saúde de seus funcionários e implementar medidas preventivas. Esse modelo de cuidado com a saúde dos trabalhadores se espalhou rapidamente com o avanço da industrialização. Esse movimento culminou na criação de importantes organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e a Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1948. Em 1950, essas entidades definiram conjuntamente a missão da Saúde Ocupacional como a adequação do trabalho às capacidades humanas e vice-versa. Em 1995, o Comitê Misto OIT-OMS revisou e ampliou essa definição, estabelecendo três objetivos principais: promover e manter a saúde e a capacidade laboral dos trabalhadores; melhorar as condições de trabalho para garantir segurança e bem-estar; e fomentar ambientes organizacionais que promovam a saúde, a segurança e um clima social positivo, como estratégia para aumentar a produtividade. Essa abordagem abrangente vai além da simples gestão de métodos de trabalho, influenciando diretamente políticas de recursos humanos, programas de capacitação e a qualidade de vida nas empresas. A promoção da saúde no ambiente de trabalho tornou-se, assim, uma prioridade estratégica, impactando o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência das organizações, alinhando o desenvolvimento econômico e social com o avanço contínuo das práticas de Saúde Ocupacional (*Ibid.*).

¹⁶⁷ AGUILAR, L. J. **Industria 4.0: la cuarta revolución industrial**. [S.l.]: Marcopombo S/A, 2017, p. 1-11.

¹⁶⁸ HOBSBAWM, E. **The age of revolution**. [S.l.]: Semantic Scholar, 2013, p. 12. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Age-of-RevolutionHobsbawm/82a99fb22cd5244a5dd93731833bcfc8f3eeeb55>. Acesso em: 12 dez. 2023.

¹⁶⁹ Segundo AGUILAR, ref. 167, a Primeira Revolução Industrial (século XVIII e XIX): A mecanização da produção, impulsionada pela invenção da máquina a vapor, transformou o trabalho manual em uma atividade industrializada. O sistema ferroviário expandiu o transporte de mercadorias e pessoas, acelerando o desenvolvimento econômico. O impacto nas relações de trabalho foi imediato, com o surgimento das fábricas, a especialização de tarefas e a concentração de trabalhadores em ambientes urbanos. HOBSBAWM, ref. 200, discute a “Era da Revolução” que se estendia do final do século XVIII até meados do século XIX. Nesta obra Hobsbawm explora o surgimento de diversos sistemas políticos, desde a República Francesa até o Império Napoleônico, passando pelo papel do movimento cartista na Inglaterra e fazendo referência ao reinado autocrático de Nicolau I na Rússia. Hobsbawm busca identificar conexões entre as ideologias emergentes desse período, influenciadas pela introdução da industrialização, especialmente na Grã-Bretanha, e os sistemas políticos e socioeconômicos que se desenvolveram em resposta.

que, apesar de revolucionar a produção industrial, também expôs trabalhadores a condições inseguras, o que incentivou a mobilização por ambientes de trabalho mais seguros.^{170,171}

E, entramos na Terceira Revolução Industrial, marcada pelo advento da era da informação e pela globalização no século XX, introduziu a automação e a mecanização, melhorando a eficiência da produção. O Toyotismo emergiu como um modelo que valoriza a produção sob demanda e a flexibilidade do trabalho, realçando a necessidade de adaptação às novas dinâmicas laborais.^{172,173,174}

E, por fim, em curso a inovadora Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, que se caracteriza pela integração de tecnologias como robótica, inteligência artificial e biotecnologia, indicando uma nova era de automatização e digitalização na manufatura. Essa evolução exige que as empresas revisem seus processos para permanecer competitivas.^{175,176}

¹⁷⁰ AGUILAR, 2017, p. 5.

¹⁷¹ AGUILAR, ref. 170, p. 5, explica que a Segunda Revolução Industrial (final do século XIX a início do século XX) trouxe a eletricidade permitiu a produção em massa, introduzindo a linha de montagem e o motor de combustão interna, que impulsionou a criação de carros e aviões. Invenções como o telefone e o rádio revolucionaram as comunicações. Essa fase trouxe a intensificação do trabalho especializado e uma maior divisão do trabalho, com enormes aumentos de produtividade e o conceito de classe obreira se consolida.

¹⁷² Para AGUILAR, ref. 170, p. 6, a Terceira Revolução Industrial (década de 1970), conhecida como a Revolução Digital, foi marcada pelo avanço da eletrônica, da informática e das tecnologias de comunicação. A automação substituiu grande parte do trabalho manual, e o uso de computadores nas fábricas aumentou a eficiência dos processos produtivos. Essa fase também marcou o início do consumo massivo de informações e a transição para uma economia cada vez mais baseada em serviços e tecnologia.

¹⁷³ CHANDLER, A. D. **The visible hand: the managerial revolution in American business**. Cambridge: Harvard University Press, 1977, p. 48.

¹⁷⁴ Segundo CHANDLER, ref. 173, p. 48, com a abertura do século XX, a nova empresa multifuncional integrada, muitas vezes multinacional, estava se tornando a instituição mais influente na economia americana. Superou a ferrovia em tamanho e em complexidade e diversidade de operações. As decisões de seus gerentes afetaram mais empresários, trabalhadores, consumidores. Durante o processo os gerentes assumiram o papel de agente principal da economia e a mão invisível do mercado foi substituída pela mão visível da coordenação dos gerentes, inaugurando uma nova fase do capitalismo: o capitalismo gerencial. Os gerentes ficaram encarregados de coordenar e avaliar os trabalhos de rotina de seus subordinados. Para essa tarefa, foram criados mecanismos de contabilidade e estatística que permitissem uma mensuração concreta. Chandler demonstra que a transição da empresa tradicional americana para a grande empresa moderna ocorreu devido às mudanças tecnológicas e à expansão dos mercados, que pressionaram as formas tradicionais de organização. A coordenação do mercado tornou-se inadequada para atender às novas necessidades das empresas. As exigências decorrentes dos avanços tecnológicos no século XIX e da expansão dos mercados levaram ao surgimento de uma forma de coordenação administrativa baseada em uma hierarquia, na qual gerentes profissionais se encarregaram de monitorar e supervisionar a produção. A pesquisa de Chandler revela a história de uma instituição e de uma classe profissional, destacando as consequências do surgimento delas para o atual sistema econômico.

¹⁷⁵ SCHWAB, K. **La cuarta revolución industrial**. Barcelona: Debate, 2016a, p. 19.

¹⁷⁶ Segundo SCHWAB, ref. 175, a Quarta Revolução Industrial representa um salto significativo no poder cognitivo e na capacidade produtiva humana. As revoluções industriais anteriores pavimentaram o caminho para essa nova era. A Primeira Revolução Industrial, marcada pela construção de ferrovias e a invenção do motor a vapor, introduziu a produção mecanizada. A Segunda Revolução Industrial, no final do século XIX e início do XX, impulsionou a produção em massa, facilitada pela eletricidade e pela linha de montagem. Já a Terceira Revolução Industrial, iniciada na década de 1960, é conhecida como a revolução digital ou do computador, catalisada pelo avanço dos semicondutores, dos mainframes, da computação pessoal e, mais tarde, pela internet. O autor acredita que estamos vivendo o início de uma Quarta Revolução Industrial, que se baseia na revolução digital, mas vai além. Essa nova fase é caracterizada pela internet mais acessível e móvel, sensores menores e mais poderosos,

Schwab explica que as transformações que estamos vivenciando estão afetando profundamente nossos sistemas econômicos, sociais e políticos, e não há como reverter esse processo. A questão para todas as indústrias e empresas, sem exceção, não é mais se elas irão enfrentar alguma disrupção, mas sim *quando* essa disrupção chegará, que forma ela assumirá e como impactará suas operações. A realidade é que a disrupção é inevitável, e seus efeitos serão amplos e transformadores. Segundo Schwab o potencial impacto deflacionário da tecnologia (mesmo quando definido como “deflação boa”) e de como alguns de seus efeitos distributivos podem favorecer o capital em detrimento do trabalho, pressionam os salários e, conseqüentemente, reduzem o consumo. No entanto, isso não significa que estamos impotentes diante dela. Nossa responsabilidade é garantir que estabeleçamos um conjunto de valores comuns para tomar as decisões políticas corretas e promover as mudanças necessárias. Assim, podemos transformar a Quarta Revolução Industrial em uma oportunidade que beneficie a todos.¹⁷⁷

E continua o autor, Quarta Revolução Industrial trará tanto grandes benefícios quanto desafios significativos, sendo a desigualdade uma das maiores preocupações. Essa revolução afeta simultaneamente nossos papéis como consumidores e produtores, com impactos nos níveis de vida e bem-estar que são difíceis de quantificar, uma vez que podem ser tanto positivos quanto negativos. Do lado do consumidor, os benefícios são inegáveis. A Quarta Revolução Industrial possibilitou novos produtos e serviços que melhoraram nossas vidas de maneira acessível. Pedir um táxi, reservar um voo, fazer compras, realizar pagamentos, ouvir música ou assistir a filmes - todas essas atividades agora podem ser feitas remotamente, de forma rápida e eficiente. A tecnologia trouxe uma série de inovações que tornaram nossa vida mais fácil e produtiva. Dispositivos simples, como tablets, possuem hoje um poder de processamento equivalente a milhares de computadores de décadas passadas, enquanto o custo de armazenamento de dados caiu drasticamente. Entretanto, os maiores desafios da Quarta Revolução Industrial estão do lado dos produtores, no mercado de trabalho e nos processos de produção. Nos últimos anos, muitos países desenvolvidos, assim como economias em rápido crescimento, como a China, têm enfrentado uma queda significativa na participação do trabalho na geração de renda. Isso revela uma crescente disparidade, com impacto direto sobre os

além de avanços em inteligência artificial e aprendizado de máquina. Embora as tecnologias digitais como hardware, software e redes não sejam novas, o que distingue essa revolução é o nível de sofisticação e integração dessas tecnologias, que estão transformando a sociedade e a economia global. Professores como Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee, do MIT, popularizaram o termo “segunda era das máquinas” para descrever esse momento, em que a fusão de tecnologias digitais está redefinindo a maneira como vivemos e trabalhamos.

¹⁷⁷ SCHWAB, 2016a, p. 26-28.

trabalhadores, à medida que as inovações tecnológicas substituem funções tradicionais e alteram profundamente o mercado de trabalho.¹⁷⁸

Schwab explica que na Alemanha, o termo “Indústria 4.0”, cunhado na Feira de Hannover em 2011, descreve como essa revolução transformará a organização das cadeias globais de valor. Com a criação de fábricas inteligentes, a Quarta Revolução Industrial gera um cenário onde sistemas de manufatura virtuais e físicos cooperam de forma flexível em todo o planeta. Isso possibilita a personalização total de produtos e a criação de novos modelos de operação. No entanto, a Quarta Revolução Industrial não se limita apenas a máquinas e sistemas conectados. Seu impacto vai muito além. Simultaneamente, vemos avanços em áreas como a sequenciação genética, nanotecnologia, energias renováveis e computação quântica. A diferença fundamental desta revolução para as anteriores reside na fusão dessas tecnologias e na sua interação em múltiplos domínios - físico, digital e biológico. O ritmo de difusão dessas tecnologias emergentes é muito mais rápido e amplo do que nas revoluções passadas, que ainda estão em curso em algumas partes do mundo. A Segunda Revolução Industrial, por exemplo, não foi plenamente vivenciada por 17% da população global, já que cerca de 1,3 bilhão de pessoas ainda não têm acesso à eletricidade. Da mesma forma, o autor informa que a Terceira Revolução Industrial não alcançou mais da metade da população mundial - cerca de 4 bilhões de pessoas, especialmente nos países em desenvolvimento, ainda não têm acesso à internet. Essa nova fase de inovação e disseminação tecnológica destaca a desigualdade no acesso às revoluções anteriores, ao mesmo tempo que acelera a transformação em nível global.¹⁷⁹

Joyanes explica que o termo Indústria 4.0 foi cunhado pelo governo alemão, com o apoio de indústrias do país, para descrever a digitalização dos sistemas e processos industriais, além da sua interconexão por meio da Internet das Coisas (IoT), visando maior flexibilidade e individualização dos processos produtivos. A ideia central é a criação da fábrica do futuro ou fábrica inteligente. A transformação digital da indústria e das empresas, com a integração de tecnologias disruptivas como Big Data, computação em nuvem e cibersegurança, está impulsionando o surgimento e a expansão da Quarta Revolução Industrial, tudo isso dentro do contexto das Cidades Inteligentes (*Smart Cities*). A conectividade entre máquinas e a análise de grandes volumes de dados em tempo real criam novos modelos de produção e sistemas de fabricação. E avaliou que em 2020, seriam 50 bilhões de dispositivos conectados em um mundo com mais de 7 bilhões de habitantes. Esse número inclui não apenas computadores pessoais

¹⁷⁸ SCHWAB, 2016a, p. 26-28.

¹⁷⁹ SCHWAB, ref. 178, p. 21-22, argumenta que o mundo está em um ponto de inflexão, onde o impacto das tecnologias digitais se manifestará plenamente, por meio da automação e da criação de inovações sem precedentes.

(laptops), tablets e smartphones, mas também todos os objetos conectados entre si e à Internet. As tendências de conectividade estão se consolidando em torno da Internet das Coisas (*IoT*). O *IoT* é uma vasta plataforma que integra tecnologias inovadoras e poderosas, como M2M (conexão entre máquinas), *Big Data* (análise de grandes volumes de dados, especialmente na nuvem), manufatura aditiva (impressão 3D) e dispositivos *wearables* (tecnologias vestíveis, como relógios, anéis e roupas inteligentes). A Indústria 4.0 está revolucionando a forma como entendemos a produção e os processos industriais, interligando o mundo físico e digital para criar um novo paradigma produtivo e tecnológico.¹⁸⁰

A Quarta Revolução Industrial está trazendo mudanças profundas que, em grande parte, contribuem para o aumento da desigualdade. Um dos fatores principais é a crescente substituição do trabalho humano por capital tecnológico, impulsionada pela inovação. Isso tem levado à queda do preço relativo dos bens de investimento, o que força as empresas a trocarem mão de obra por tecnologias avançadas.¹⁸¹

Os maiores beneficiários dessa revolução são os que possuem capital intelectual ou físico, como inovadores, investidores e acionistas. Isso explica o crescente fosso de riqueza entre aqueles que dependem do trabalho e aqueles que detêm capital. Muitos trabalhadores estão desiludidos, acreditando que seus rendimentos reais podem não aumentar ao longo da vida e que seus filhos terão um futuro ainda mais incerto. A crescente desigualdade e a preocupação com a injustiça social são desafios tão importantes que merecem uma análise aprofundada. A concentração de riqueza entre um pequeno grupo de pessoas é agravada pelo chamado “efeito de plataforma”, onde grandes plataformas digitais conectam compradores e vendedores, criando redes que geram retornos crescentes em escala. Esse efeito de plataforma resulta na concentração de poder em poucas, mas gigantescas, empresas que dominam seus mercados. Embora os benefícios para os consumidores sejam claros – mais conveniência, maior valor e custos reduzidos – os riscos sociais são igualmente evidentes. Para evitar a concentração de valor e poder nas mãos de poucos, é fundamental encontrar maneiras de equilibrar os benefícios e riscos das plataformas digitais, ao mesmo tempo em que se promove a abertura e se garantem oportunidades para a inovação colaborativa.¹⁸²

Essa nova era baseia-se na fusão de tecnologias avançadas que permitem a criação de sistemas ciberfísicos, capazes de coletar e processar informações, tomar decisões inteligentes e executar tarefas em ambientes de rápida mudança. Termos como fábrica inteligente e

¹⁸⁰ AGUILAR, 2017, p. 9-11.

¹⁸¹ SCHWAB, 2016a, p. 26-28.

¹⁸² AGUILAR, 2017, p. 9-11.

automação industrial estão no centro dessa revolução, que molda a maneira como os produtos são fabricados e como as cadeias de valor são gerenciadas. Para entender o impacto dessa transformação, é útil olhar para as quatro fases da Revolução Industrial, cada uma marcada por avanços tecnológicos que mudaram profundamente os processos produtivos e as relações de trabalho.¹⁸³

Quadro 1 - Fases da Revolução Industrial

Evolução Industrial	Principais Inovações	Impacto nas Relações de Trabalho
1ª Revolução Industrial (século XVIII)	Máquina a vapor, mecanização da produção	Surgimento das fábricas, urbanização, início da divisão do trabalho
2ª Revolução Industrial (século XIX)	Eletricidade, produção em massa, linha de montagem	Aumento da produtividade, surgimento do trabalho especializado
3ª Revolução Industrial (século XX)	Informática, automação, eletrônica	Automação de processos, transição para economia de serviços
4ª Revolução Industrial (século XXI)	IoT, Big Data, IA, impressão 3D, computação em nuvem	Interconexão total, digitalização de processos, os atuais sistemas ciberfísicos coletam e processam informações, tomam decisões inteligentes e executam tarefas em ambientes dinâmicos, interagindo com humanos.

Fonte: Aguilár¹⁸⁴.

A Quarta Revolução Industrial se destaca por ser a primeira a fundir o mundo físico, digital e biológico, criando sistemas produtivos altamente autônomos. As principais tecnologias envolvidas, como a Internet das Coisas, o *Big Data* e a inteligência artificial, estão transformando não apenas as fábricas, mas também os modelos de negócios, as cadeias de valor e as relações de trabalho. As fábricas inteligentes podem prever falhas, otimizar a produção em tempo real e responder às demandas do mercado de forma imediata e flexível, criando uma era de inovação e eficiência.¹⁸⁵

As consequências para o mercado de trabalho são profundas. Há uma necessidade crescente de trabalhadores altamente qualificados para operar e manter essas novas tecnologias,

¹⁸³ AGUILAR, ref. 182, p. 9-11, explica que na Quarta Revolução Industrial (século XXI) a Indústria 4.0 representa a fusão de tecnologias físicas, digitais e biológicas, com sistemas ciberfísicos que podem coletar e analisar dados em tempo real, tomar decisões inteligentes e adaptar-se a mudanças rapidamente. A Internet das Coisas (IoT), *Big Data* e a inteligência artificial estão no centro dessa transformação, permitindo uma produção altamente flexível e personalizada. As fábricas inteligentes interligam máquinas, produtos e pessoas, criando um ambiente de trabalho totalmente conectado e digitalizado.

¹⁸⁴ *Ibid.*, p. 9-11.

¹⁸⁵ AGUILAR, 2017, p. 2.

enquanto as habilidades tradicionais são cada vez menos requisitadas. Isso cria desafios para a requalificação da mão de obra e para a adoção de novas políticas de proteção aos trabalhadores, que agora precisam se adaptar a um ambiente de trabalho mecânico e em constante evolução.

Este percurso histórico através das revoluções industriais destaca como cada fase reconfigurou o ambiente de trabalho e ampliou a relevância das práticas de Segurança e Saúde no Trabalho, evidenciando a adaptabilidade como uma necessidade frente às inovações tecnológicas e às exigências do mercado de trabalho moderno. A evolução da saúde no ambiente de trabalho reflete um processo de crescente conscientização sobre a importância da segurança, bem-estar e saúde dos trabalhadores. Apesar dos avanços significativos, novos desafios surgem constantemente, exigindo adaptações e inovações nas políticas de saúde ocupacional.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 200, inciso VIII, atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência para colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, destacando a indissociabilidade entre saúde e ambiente laboral. Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil, especialmente nos artigos 154 a 201, estabelece uma série de normas regulamentadoras que visam assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Neste contexto, torna-se imperativo o esforço conjunto entre empregadores, empregados e governo na busca por um ambiente de trabalho que não apenas resguarde as liberdades individuais, mas também promova a saúde coletiva. Essa busca por equilíbrio envolve a implementação de políticas de saúde ocupacional eficazes, a observância rigorosa das normas de segurança e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a saúde e o bem-estar dos trabalhadores na indústria 4.0. para tanto se faz necessário a formalização do vínculo de emprego quando a situação fática revelar seus elementos caracterizadores.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, enfatiza a necessidade de adoção de medidas preventivas e oferece cobertura aos acidentes de trabalho, refletindo a preocupação legal com a saúde no ambiente laboral. Além disso, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estipula que as empresas devem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, visando à prevenção de riscos ocupacionais.

Portanto, a legislação brasileira enfatiza a importância de um ambiente de trabalho saudável, reconhecendo a saúde ocupacional como um direito fundamental dos trabalhadores e uma responsabilidade das organizações, cuja promoção requer uma abordagem integrada que considere tanto as necessidades individuais quanto o interesse coletivo, portanto não podemos aceitar os riscos para a saúde do trabalhador na indústria 4.0 sem dar-lhes a devida proteção Beck afirma que modernamente a produção de riqueza traz consigo a produção de riscos, o que está

em consonância com a atual conjuntura dos trabalhadores de plataformas digitais, extremamente relacionado com a moderna produção de riqueza.^{186,187}

Sennet, anota que risco é vocábulo de linhagem renascentista italiana originado da palavra *desafiar, riscare*, portanto, devemos desafiar este risco a saúde do trabalhador impondo-lhe uma normatização trabalhista de preservação a integridade de sua saúde.¹⁸⁸

Segundo, Barros a saúde laboral no Direito do Trabalho transcende sua função econômica, desempenhando um papel essencial na construção da identidade do trabalhador e na estruturação da sociedade. Ela enfatiza que, com a contratação, o empregado traz para o ambiente laboral direitos fundamentais, como a vida e a saúde, cuja proteção é incumbência do empregador. Este é responsável por adotar práticas eficazes de segurança e saúde no trabalho, visando à prevenção de doenças ocupacionais e acidentes laborais.¹⁸⁹

Portanto, o Direito do Trabalho emerge como uma expressão vital dos direitos sociais humanos, orientando a integração dos indivíduos no arcabouço socioeconômico com o objetivo de assegurar “um nível civilizado de direitos e garantias jurídicas, inatingíveis pelas capacidades isoladas dos indivíduos”.¹⁹⁰

Contudo, a atividade laboral pode também representar uma fonte de danos ao trabalhador, especialmente quando há uma ênfase excessiva na eficiência técnica e na maximização da produtividade e lucratividade, evidenciando numerosos riscos à saúde no trabalho.

Internacionalmente, no campo do direito laboral, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada em 1981, versa sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, ampliando o conceito de "saúde" para incluir não apenas a ausência de enfermidades, mas também aspectos físicos e mentais relacionados à segurança e higiene no trabalho.¹⁹¹

Nesse contexto, a legislação brasileira, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 154 a 201, estabelece um regime abrangente de segurança e medicina

¹⁸⁶ BECK, U. **Risk Society: towards a new modernity**. Londres: Sage, 1992, p. 19. Disponível em: https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/66828_Risk_Society____ON_THE_LOGIC_OF_WEALTH.pdf. Acesso: 22 ago. 2024.

¹⁸⁷ “In advanced modernity the social production of wealth is systematically accompanied by the social production of risks” (*Ibid.*).

¹⁸⁸ SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009, p. 94.

¹⁸⁹ BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. [S.l.:s.n.], 2009, p. 1061.

¹⁹⁰ DELGADO, 2019, p. 94.

¹⁹¹ FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. Amianto, meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 112, p. 163–186, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/149476>. Acesso em: 18 jun. 2024.

do trabalho, impondo aos empregadores a obrigação de adotar medidas que garantam a proteção à saúde dos trabalhadores. Complementarmente, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, assegura o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, reafirmando o compromisso com a preservação da saúde no ambiente laboral.

Dessa forma, a definição precisa de saúde torna-se essencial, conforme estabelecido pela Convenção da Organização Mundial da Saúde (OMS) de 1948, que caracteriza saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não se limitando à mera ausência de enfermidades”. Essa perspectiva é ecoada por Moacyr Scliar que interpreta tal definição à luz da aspiração ao “direito a uma vida plena, livre de privações”.¹⁹²

Portanto, o Direito do Trabalho, fundamentado tanto em regulamentações nacionais quanto em tratados internacionais, desempenha um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, refletindo a interdependência entre a proteção da saúde do trabalhador e a eficácia do sistema produtivo.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, de forma contundente ressalta que a saúde do trabalhador, enquanto expressão particular da saúde geral, constitui um direito humano essencial, exigindo rigorosa adesão tanto por parte dos empregadores quanto do Estado, por meio de ações reguladoras e de fiscalização.¹⁹³

Segundo Fabrellas no âmbito na indústria 4.0, as plataformas digitais, que atuam como intermediárias podem oferecer serviços através de formas verdadeiras de trabalho autônomo. No entanto, quando essas plataformas desempenham o papel de empregadoras, elas devem formalizar uma relação contratual com os prestadores de serviços, garantindo direitos trabalhistas. O trabalho em plataformas, em sua configuração atual, gera uma insegurança extrema ao submeter a atividade laboral às oscilações do mercado. A contratação sob demanda, característica desse modelo, transfere o risco empresarial para os trabalhadores, que ficam desprovidos de uma jornada fixa e de uma remuneração mínima garantida. O quinto capítulo deste estudo analisa o impacto do trabalho em plataformas sobre as condições laborais e a proteção social dos trabalhadores, explorando o fenômeno da “uberização do trabalho”.¹⁹⁴

Lembra a Professora Fabrellas que a Declaração de Filadélfia da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 10 de maio de 1944, afirma: “O trabalho não é uma

¹⁹² SCLIAR, M. História do conceito da saúde. **Physis: Revista Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/2577>. Acesso em: 26 mar. 2024.

¹⁹³ SILVA, J. A. R. O. **Saúde do trabalhador e direito: reflexões**. [S.l.:s.n.], 2007, p. 110.

¹⁹⁴ FABRELLAS, 2021, p. 19.

mercadoria”. De fato, o trabalho não deve ser tratado como tal, nem como um simples negócio. E, no debate atual, é essencial lembrar esse princípio, propondo uma proteção do trabalho em plataformas, argumentando que, quando não há capacidade de empreender por parte do trabalhador e a relação é baseada apenas na prestação de trabalho, isso deve ser considerado uma relação de emprego. Também propõe uma adaptação do trabalho em plataformas ao ordenamento jurídico-laboral existente, utilizando a regulação do contrato de trabalho a tempo parcial, reconhecendo o tempo de conexão à plataforma como tempo de trabalho, garantindo previsibilidade da jornada e oferecendo outras medidas para assegurar a proteção social dos trabalhadores. E argumenta que, embora as plataformas digitais tenham benefícios econômicos, sociais e laborais que não podem ser ignorados, é fundamental que respeitem as normas trabalhistas e garantam os direitos e a proteção social dos trabalhadores. Concluindo, assim como a autora desta tese, que não devemos adaptar a legislação laboral para acomodar um modelo de negócios que, em sua essência, busca contornar uma regulação necessária. Diante das mudanças tecnológicas e digitais, é urgente resistir à tentação de criar uma regulação ad hoc para o trabalho em plataformas, especialmente uma regulação parcial que trate apenas desse fenômeno. Embora, haja interesse político e estratégico em oferecer uma resposta normativa para o trabalho em plataformas de entrega, é importante evitar uma legislação específica para um modelo de negócios particular. Fabrellas, defende a adaptação do conceito de trabalho por conta alheia, que já demonstrou ser resiliente diante das mudanças produtivas, organizativas e tecnológicas. Além disso, propõe o fortalecimento da presunção de vínculo empregatício como forma de garantir segurança jurídica às novas formas de trabalho, tanto as atuais quanto as que possam surgir no futuro, defendendo, assim a saúde do trabalhador na Indústria 4.0.¹⁹⁵

Fabrellas indica a precarização do trabalho nas plataformas digitais, que se aproveitam da inovação tecnológica para contornar direitos trabalhistas e sociais, priorizando o lucro sobre a proteção dos trabalhadores. O modelo de negócios baseado na contratação sob demanda permite a exploração de mão de obra sem garantias mínimas, como a falta de um número fixo de horas ou de uma remuneração mínima assegurada, criando um ciclo de extrema precariedade e promove o debate sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas, abrangendo tanto o trabalho sob demanda (como UberEats, Deliveroo e Glovo) quanto plataformas de microtarefas online (como Amazon Mechanical Turk, Fiverr e Upwork).¹⁹⁶

Por fim, de acordo com o relatório mais recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “*Saúde e Vida no Trabalho: Um Direito Humano Fundamental*”, a dignidade

¹⁹⁵ FABRELLAS, 2021, p. 19.

¹⁹⁶ *Ibid.*, p.18.

no trabalho está diretamente vinculada às condições de segurança e saúde ocupacional. O relatório enfatiza que o direito à segurança e à saúde no trabalho é essencial para garantir o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, e que essas condições são fundamentais para promover a dignidade e a equidade no ambiente de trabalho. A OIT destaca ainda que os países devem adotar políticas e práticas que priorizem a prevenção de riscos e assegurem a proteção dos trabalhadores, reafirmando o compromisso de considerar a segurança e a saúde no trabalho como um direito humano universal.^{197,198,199}

O atual relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre saúde e segurança no trabalho foi publicado em 28 de abril de 2023, no *Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho*. Este relatório analisa o status global da implementação de algumas das principais disposições das Convenções Fundamentais nº 155 e 187. Essas convenções estabelecem políticas nacionais sobre saúde e segurança ocupacional e promovem uma cultura de prevenção.²⁰⁰

Em 2022, a Conferência Internacional do Trabalho reconheceu formalmente “um ambiente de trabalho seguro e saudável” como um direito fundamental no trabalho, o que reforçou o compromisso global de melhorar as condições de trabalho em todo o mundo. O relatório de 2023 enfatiza que, embora tenha havido avanços, muitos trabalhadores ainda enfrentam condições inseguras e falta de proteção.²⁰¹

¹⁹⁷ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Saúde e vida no trabalho**: um direito humano fundamental. Genebra: OIT, 2009, p. 11. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/saude-e-vida-no-trabalho-um-direito-humano-fundamental>. Acesso em: 23 Ago. 2024.

¹⁹⁸ LACAZ, F. A. C. **Saúde do trabalhador**: questões, dilemas e desafios. [S.l.:s.n.], 2007, p. 760.

¹⁹⁹ O relatório “Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental” da OIT, ref. 229, p. 11, foi publicado em 28 de abril de 2009, por ocasião do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Ele destaca a importância de garantir condições seguras e saudáveis no ambiente de trabalho como um direito humano essencial. O documento sublinha que a segurança no trabalho é um aspecto fundamental para assegurar a dignidade do trabalhador. Ademais, LACAZ, ref. 230, p. 760, relata que a abordagem da periculosidade associada aos processos produtivos, sob a lente da Saúde do Trabalhador, visa valorizar a dimensão humana do trabalho. Isso implica assegurar a proteção dos trabalhadores contra riscos que vão além de acidentes e doenças ocupacionais, apontando para uma gestão da segurança laboral que transcende a mera ausência de patologias ou intervenções corretivas posteriores aos danos.

²⁰⁰ ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work/events-training/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work>. Acesso em: 23 ago. 2024.

²⁰¹ INDUSTRIAL RELATIONS AND LABOUR LAW. **“Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now?” (an ILO report)**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-may-2023/news/article/implementing-a-safe-and-healthy-working-environment-where-are-we-now-an-ilo-report>. Acesso em: 23 ago. 2024.

1.5 A abordagem do direito ao trabalho e da saúde no ambiente laboral sob uma perspectiva integradora dos direitos humanos

Segundo a interpretação de Joaquín Herrera Flores, os direitos humanos representam uma sequência de processos dinâmicos que não apenas inauguram, mas também fortificam áreas dedicadas à luta pela dignidade humana. Eles constituem uma base emancipatória, enfocada na salvaguarda da dignidade e na antecipação à aflição humana. Esta perspectiva ressalta a natureza ativa dos direitos humanos como instrumentos de transformação social, promovendo um escudo protetivo contra a degradação humana, afastando a precariedade e incentivando a batalha constante por um ethos de respeito e justiça universal.²⁰²

Conforme nosso Professor Mauricio Godinho Delgado, os direitos trabalhistas, estão enquadrados como direitos humanos de natureza social, econômica e cultural, recebem proteção sob a égide do Direito Internacional dos Direitos Humanos. No entanto, enquanto no Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos a salvaguarda dos direitos laborais é robusta e bem estruturada, no Sistema Interamericano, essa proteção aparece como incipiente e fragmentada.²⁰³

A principal razão para essa discrepância reside na omissão explícita dos direitos trabalhistas na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Flavia Piovesan salienta que na atual conjuntura, a perspectiva de que o conceito de Estado Democrático de Direito excede as barreiras nacionais fortalece o argumento de que o imperativo de assegurar uma existência digna aos indivíduos prevalece sobre os desejos e as decisões soberanas do Estado.^{204,205,206}

²⁰² FLORES, J. H. Direitos humanos, interculturalidade e racionalidade da resistência. **Direito e Democracia**, v. 4, n. 2, p. 7, 2003.

²⁰³ DELGADO, 2019, p. 56.

²⁰⁴ PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 35.

²⁰⁵ PIOVESAN, F. Proteção dos direitos sociais: desafios do ius commune sul-americano. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, v. 3, n. 2, p. 206-226, 2011.

²⁰⁶ No mesmo sentido afirma PIOVESAN, ref. 237, p. 35, “Por outro, a abertura das ordens locais aos parâmetros protetivos mínimos fixados pela ordem global e regional, mediante a incorporação de princípios, jurisprudência e standards protetivos internacionais, é fator a dinamizar a pavimentação de um ius commune em direitos sociais na região. Para a criação de um ius commune fundamental é avançar no diálogo entre as esferas global, regional e local, potencializando o impacto entre elas, para assegurar a maior efetividade possível aos direitos sociais sob a perspectiva emancipatória dos direitos humanos.” E, complementa, “por fim, se os direitos humanos não são um dado, mas um construído, as violações a estes direitos também o são. As violações, as exclusões, as injustiças são um construído histórico a ser desconstruído. É emergencial assumir o risco de romper com uma cultura que trivializa, naturaliza e banaliza a desigualdade e a exclusão social – especialmente em um contexto regional que ostenta a maior desigualdade do mundo”.

No contexto da salvaguarda dos direitos humanos, é uma incumbência primordialmente estatal proteger tais direitos, embora a ação das entidades internacionais desempenhe um papel complementar, reforçando o sistema de proteção em circunstâncias onde as medidas nacionais se mostram insuficientes ou ineficazes.

Segundo Luigi Ferrajoli, os direitos fundamentais devem estar garantidos e apoiados por um paradigma que se baseie nas diversas cartas supranacionais, como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Essas funções e instituições devem estar previstas e expressas não apenas nas declarações ideológicas, mas também nas cartas constitucionais e normas jurídicas concretas que tratam dos direitos fundamentais, como os direitos familiares. Isso explica o intenso diálogo jurisprudencial entre os tribunais constitucionais. Além disso, lembra o autor o surgimento da hipótese de uma “Constituição da Terra”, que poderia, à semelhança da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, consolidar em um único texto as tradições constitucionais comuns, tanto no âmbito estatal quanto internacional, estabelecendo-se como uma fonte jurídica superior. No entanto, os principais obstáculos a essa proposta não são de ordem técnica ou teórica, mas sim políticos, ligados à relutância dos poderes dominantes - como as grandes corporações multinacionais, os mercados financeiros e as potências militares - em se submeterem ao direito e aos direitos humanos. Os direitos humanos simbolizam a essência de uma legislação em favor do mais vulnerável diante da preponderância do mais poderoso, materializando-se como uma forma de contrapoder diante do autoritarismo. Esta interpretação sublinha a importância fundamental dos direitos humanos enquanto mecanismo de equilíbrio e proteção, configurando-se como o baluarte contra as disparidades de poder e as tendências absolutistas. Ferrajoli enfatiza que, por meio dos direitos humanos, estabelece-se um arcabouço jurídico e ético destinado a salvaguardar os indivíduos menos favorecidos, contrapondo-e às forças dominantes que, de outra forma, operariam sem restrições. Assim, na visão de Ferrajoli, os direitos humanos não são apenas preceitos normativos, mas também instrumentos de justiça social, visando à construção de uma sociedade mais equitativa e à mitigação das assimetrias de poder.^{207,208,209}

²⁰⁷ FERRAJOLI, 2023, p. 432-435.

²⁰⁸ FERRAJOLI, L. **Los fundamentos de los derechos fundamentales**. 4. ed. Madrid: Editorial Trotta S.A., 2009, p. 13.

²⁰⁹ Os direitos fundamentais devem estar garantidos por um paradigma que se apoie em diversas cartas supranacionais, como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. As funções e instituições responsáveis por esses direitos não podem se limitar a meras declarações ideológicas; elas devem estar devidamente estabelecidas em normas jurídicas concretas. Além disso, cartas constitucionais e regulamentos específicos sobre direitos, como os direitos de família, desempenham um papel essencial nesse processo. É nesse contexto que se entende o diálogo frequente e intenso entre os Tribunais Constitucionais. Surge também a hipótese

Note que a interdependência e a integralidade dos sistemas de proteção dos direitos humanos devem se dar em escala global e regional. A Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), por exemplo, em seu artigo 45, inciso “b”, reconhece o trabalho como um direito e um dever social, estipulando que deve ser exercido sob condições que garantam dignidade, remuneração justa, e bem-estar ao trabalhador e sua família.²¹⁰

Da mesma forma, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem enfatiza o direito ao trabalho digno e ao lazer, promovendo o desenvolvimento espiritual, cultural e físico.²¹¹

No cerne da arquitetura normativa do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, frequentemente referida como o Pacto de San José da Costa Rica, concentra-se principalmente na proteção dos direitos civis e políticos. Essa ênfase é evidenciada pela limitada atenção dada aos direitos econômicos, sociais e culturais, que são apenas tangencialmente mencionados no artigo 26 da Convenção. Tal característica torna a Convenção Americana, substancialmente, semelhante ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.²¹²

É notável, portanto, que quando a Convenção aborda, ainda que de maneira breve, a adesão às normas relativas a questões econômicas, sociais, educacionais, científicas e culturais, ela estabelece uma conexão explícita com a Carta da Organização dos Estados Americanos

de uma “Constituição da Terra”, que, à semelhança da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, consolidaria em um único texto todas as tradições constitucionais comuns, tanto no âmbito estatal quanto no internacional, tornando-se uma fonte jurídica superior. Os maiores desafios para essa proposta, no entanto, não são de natureza técnica ou teórica, mas sim política, ligados à resistência dos grandes poderes - como as forças militares, as corporações multinacionais e os mercados financeiros - em submeter-se ao direito e aos direitos humanos. A segunda tese central é que, no mundo globalizado de hoje, a criação de uma esfera pública internacional, que garanta a paz, os direitos humanos e os bens comuns, é a única alternativa viável. Nesse sentido, no final de 2019, foi reforçada a necessidade de elaborar uma “Constituição da Terra”. O manifesto “Apelo por uma Constituição da Terra”, escrito por Raniero La Valle e publicado em 27 de dezembro de 2019, lançou as bases para essa discussão. A proposta foi apresentada em um evento realizado em Roma, na Biblioteca Vallicelliana, em 21 de fevereiro de 2020, com a participação de diversos intelectuais, incluindo Luigi Ferrajoli. A pandemia que se seguiu em 2020 reforçou dramaticamente a urgência e a necessidade dessa nova civilização. FERRAJOLI, ref. 240, desenvolveu essa ideia em sua obra “Por que uma Constituição da Terra” (Giappichelli, Turim, 2021), argumentando que a humanidade está em uma encruzilhada e que uma constituição global é essencial para assegurar a paz e os direitos humanos no futuro.

²¹⁰ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. [S.l.:s.n.], 1993. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm>. Acesso em: 5 abr. 2024.

²¹¹ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração americana dos direitos e deveres do homem**. [S.l.:s.n.], 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm#:~:text=E%20DEVERES%20DO%20HOMEM&text=Todos%20os%20homens%20nascem%20livres,exig%C3%Aancia%20do%20direito%20de%20todos. Acesso em: 5 abr. 2024.

²¹² WEIS, 1999, p. 34.

(OEA), destacando a inter-relação e a complementaridade entre os documentos normativos no sistema interamericano.²¹³

Esta característica da Convenção Americana sobre Direitos Humanos reflete uma concepção mais restrita dos direitos fundamentais, priorizando as liberdades individuais e políticas em detrimento de uma visão mais abrangente que inclua os direitos trabalhistas como elementos essenciais à dignidade humana e ao desenvolvimento integral dos indivíduos. Tal omissão aponta para a necessidade de mecanismos adicionais e instrumentos normativos complementares dentro do sistema interamericano que possam efetivamente abordar e proteger os direitos econômicos, sociais e culturais, incluindo os direitos relacionados ao trabalho.²¹⁴

Apesar da Convenção Americana sobre Direitos Humanos focar predominantemente em direitos civis e políticos, deixando os direitos econômicos, sociais e culturais em um segundo plano, sua conexão com a Carta da OEA sugere um compromisso implícito com a promoção desses direitos.

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador), adotado em 1988, por sua vez, expande esse compromisso, introduzindo uma gama de direitos sociais e reforçando a responsabilidade dos Estados em avançar progressivamente na realização dos direitos econômicos, sociais e culturais.²¹⁵

O direito humano a saúde no ambiente laboral deve ser reestruturado frente aos desafios impostos pela globalização e pelo neoliberalismo, não deve, apenas ser visto frente a normas jurídicas internacionais, mas como expressão de lutas sociais pela dignidade humana. Essa perspectiva crítica exige uma metodologia relacional que considere os direitos humanos em seus contextos sociais e culturais, reconhecendo a diversidade e a pluralidade de lutas pela dignidade ao redor do mundo.²¹⁶

Herrera Flores critica a visão tradicional que reduz os direitos humanos a meras declarações formais, apontando para a necessidade de uma abordagem mais engajada que entenda os direitos como processos de luta e emancipação. Devemos afastar a perspectiva tradicional que considera os direitos humanos como um fim em si mesmos, sem atentar para as

²¹³ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção americana sobre direitos humanos**. San José, Costa Rica: [s.n.], 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 12 dez. 2023.

²¹⁴ CARVALHO, M. E. S. S. A tutela do direito à saúde da pessoa trabalhadora perante o sistema interamericano de direitos humanos: o caso Los Buzos Miskitos Vs. Honduras. **Unisanta Law and Social Science**, v. 11, n. 2, p. 125-137, 2023.

²¹⁵ ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **Protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, “protocolo de San Salvador”**. [S.l.:s.n.], 1988. Disponível em: <https://www.oas.org/cidh/basicos/sansalvador>. Acesso em: 4 abr. 2024.

²¹⁶ FLORES, 2003, p. 7.

condições materiais necessárias para seu exercício. Assim, destacamos a importância de redefinir teórica e praticamente os direitos humanos, em especial, o direito a saúde no ambiente laboral para que possam servir como ferramentas efetivas na construção de um mundo mais justo e igualitário.²¹⁷

Dentro da esfera jurídica trabalhista, observamos com pesar o "bem-estar laboral" transformar-se em uma realidade frequentemente marcada pelo adoecimento no ambiente de trabalho. Esse fenômeno é influenciado por uma ampla gama de fatores associados ao próprio processo de trabalho, que podem afetar negativamente a saúde dos trabalhadores, tanto individual quanto coletivamente. Os riscos ocupacionais derivados das condições ambientais de trabalho - incluindo aspectos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, bem como a organização do trabalho que abrange métodos de produção, ritmo de trabalho, responsabilidades e jornadas e a dinâmica das relações profissionais, emergem como elementos centrais nesse contexto.^{218,219}

Devemos incrementar o papel crucial dos movimentos sociais, ONG's, sindicatos e partidos políticos na promoção de uma nova concepção de direitos humanos que esteja alinhada com as necessidades e desejos das maiorias sociais, além de enfatizar a universalidade dos direitos como um objetivo comum na luta por uma existência digna no ambiente laboral.

No contexto contemporâneo, marcado por uma crescente mercantilização que trata os direitos como custos sociais, em contraposição à valorização das liberdades individuais desprovidas de obrigações estatais de garantia, frente a desigualdades econômicas, e desafios transculturais. O direito de todos de acesso a saúde e ao meio ambiente laboral decente e igualitário, em especial para grupos específicos como pessoas com deficiência, decorre de processos resultantes de lutas sociais para o acesso ao mínimo existencial para a vida digna.^{220,221}

²¹⁷ *Ibid.*

²¹⁸ SILVA, C. L. *et al.* **Líderes em empresas brasileiras e autopercepção sobre sua qualidade de vida no trabalho**. Investigações conceituais, filosóficas, históricas e empíricas da psicologia. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

²¹⁹ SILVA, J. A. R. O. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo: Ed. Ltr, 2007, p. 77.

²²⁰ FLORES, 2009, p. 28-34.

²²¹ E, nesta perspectiva temos, como ensina FLORES, ref. 252, . 38-34, três Níveis de Análise dos Direitos Humanos. O "O Quê" dos Direitos, definindo os direitos humanos como processos sociais que visam a garantir o acesso equitativo a bens materiais e imateriais, desvinculando-os de uma concepção puramente jurídica ou idealista. O "Por Quê" dos Direitos, com foco na luta pelos direitos humanos é motivada pela necessidade de acessar bens fundamentais e pela injustiça dos sistemas de divisão social que restringem esse acesso. O "Para Quê" dos Direitos, objetivando a vida com dignidade, promovendo acesso igualitário a bens essenciais, contra as hierarquias sociais pré-estabelecidas com o fortalecimento da luta contra estruturas sociais desiguais com ênfase na importância das condições materiais para a realização do direito a saúde no ambiente laboral.

A interdependência e indivisibilidade dos direitos deve ser entendida como a inseparabilidade dos direitos individuais e sociais, econômicos e culturais, posto que o direito ao trabalho e a condições de trabalho saudáveis são fundamentais para a dignidade humana. Esta visão é apoiada pelas teorias de Amartya Sen^{222,223}, que enfatizam a liberdade como um meio e um fim do desenvolvimento, e por Karl Polanyi, que critica as consequências sociais do mercado desregulado.^{224,225}

Neste aspecto a Contextualização dos Direitos Humanos dentro dos contextos político, econômico e social em que são aplicados, apontando para a necessidade de políticas de desenvolvimento que integrem os direitos ao trabalho e a saúde no ambiente de trabalho como componentes essenciais na sociedade contemporânea frente a velocidade frenética das mudanças e da desenfreada automação.²²⁶

Com a reorientação das práticas contra as divisões sociais que impedem o acesso igualitário a saúde laboral e a um ambiente decente de trabalho, temos como premente a urgência de repensar o direito humano a saúde, no cenário laboral frente a quarta revolução industrial, para enfrentar os desafios contemporâneos, movendo-se além de concepções jurídicas estreitas e abstratas, em direção a uma compreensão mais profunda dos direitos como processos sociais enraizados em lutas por justiça e dignidade.²²⁷

²²² SEN, 2000, p. 238.

²²³ *Ibid.*, mesma página. O autor enfatiza que a liberdade individual está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento econômico e social, e que não se pode ter uma sem o outro.

²²⁴ POLANYI, K. **A grande transformação**: as origens de nossa época. Tradução de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Compus, 2000, p. 89-100.

²²⁵ No mesmo sentido POLANYI, ref. 224, oferece uma análise crítica do livre mercado e suas implicações para a sociedade e para o indivíduo, sublinhando a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores dentro de um sistema econômico que tende a mercantilizar tudo, inclusive o trabalho, e. adverte que na Inglaterra, tanto a terra como o dinheiro foram mobilizados antes do trabalho, posto que o trabalho estava impedido de formar um mercado nacional pelas restrições estritamente legais impostas à sua mobilidade física: o trabalhador estava praticamente restrito à sua paróquia. O Act of Settlement (Decreto de Domicílio) de 1662, que estabeleceu as regras da assim chamada servidão paroquial, só foi abrandado em 1795.

²²⁶ Organização Internacional do Trabalho (OIT): As normas e convenções da OIT estabelecem parâmetros internacionais para condições de trabalho justas e seguras, reforçando a conexão entre direitos ao trabalho, saúde no ambiente de trabalho e direitos humanos.

²²⁷ A transformação do cenário global sob a égide da quarta revolução industrial, vem caracterizada pela agressividade da automação e o risco iminente para as ocupações no mercado de trabalho, ameaçando conquistas sociais com o real risco de aumentar, ainda mais, as desigualdades econômicas.

1.6 O meio ambiente do laboral frente aos objetivos de desenvolvimento sustentável

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3, “Saúde e Bem-estar”, estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU)²²⁸ no âmbito da Agenda 2030, é um dos 17 ODS que buscam promover a prosperidade enquanto protegem o planeta. Este objetivo específico visa assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades. Juridicamente, a implementação do ODS 3 abrange uma série de compromissos legais e políticos que os Estados-membros da ONU que são encorajados a adotar estratégias para promover saúde e bem-estar em suas jurisdições.²²⁹

A Meta 3 da ODS encontra fundamento em diversos instrumentos internacionais de direitos humanos, incluindo, mas não se limitando, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)^{230,231}, que reconhece o direito à saúde como parte dos direitos à um padrão de vida adequado (Artigo 25), e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)²³² que especifica o direito de todos à saúde física e mental mais elevada possível (Artigo 12).

Para cumprir a Meta 3 da ODS, os países devem implementar uma série de políticas e legislações que abordem não apenas o acesso universal à saúde, mas também determinantes sociais da saúde como nutrição, habitação, saneamento, condições de trabalho, educação e poluição ambiental, para tanto devem desenvolver e implementar leis que promovam a saúde

²²⁸ ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. [S.l.]: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 5 abr. 2023.

²²⁹ IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Objetos do desenvolvimento sustentável**. [S.l.]: IPEA, [202-]. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/ODS3-SaúdeeBem-estar-Ipea-ObjetivosdoDesenvolvimentoSustentável>. Acesso em: 2 abr. 2023.

²³⁰ UNICEF - FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. [S.l.:s.n.], 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 2 abr. 2024.

²³¹ Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), estabelece em seu artigo 25 o direito de toda pessoa a um padrão de vida adequado para a saúde e bem-estar, incluindo alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e serviços sociais necessários.

²³² ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.l.]: ONU, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2023.

pública e bem-estar, incluindo medidas preventivas contra doenças transmissíveis e não transmissíveis, e garantir o acesso a serviços de saúde de qualidade para todos.^{233,234}

Adotando, para tanto, regulamentações que assegurem ambientes de trabalho seguros e saudáveis, neste aspecto temos o ODS 8. Note que o item 8 da Agenda 2030 da ONU visa “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”. Essencial para a proteção dos trabalhadores, este objetivo enfatiza a importância de um ambiente laboral justo e seguro, promovendo a dignidade e a igualdade. Almeja-se uma proteção social a saúde do trabalhador, frente a um desenvolvimento econômico de longa duração, acessível a todos os estratos sociais, especialmente aos mais vulneráveis, criando oportunidades de emprego que sejam ambientalmente sustentáveis e capazes de adaptar-se às mudanças econômicas globais.^{235,236}

Com a promoção da prevenção de doenças ocupacionais e acidentes e implementação de políticas que fomentem estilos de vida saudáveis e aumentem a conscientização sobre saúde e bem-estar através da educação pública e iniciativas comunitárias, para tanto os estados devem garantir financiamento adequado para os sistemas de saúde, possibilitando a todos o acesso a estes serviços sem a imposição de barreiras financeiras.^{237,238}

Contudo, a implementação efetiva dessas metas da ODS enfrenta vários desafios jurídicos e práticos, incluindo a necessidade de harmonizar legislações nacionais com

²³³ OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Brasília: SESI/DN, 2010. Disponível em: <https://www.who.int/about/accountability/governance/constitution>. Acesso em: 12 dez. 2023.

²³⁴ OMS, ref. 265, “Constituição da Organização Mundial da Saúde”, que define saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade e que o gozo do mais elevado padrão de saúde possível é um dos direitos fundamentais de todo ser humano, sem distinção de raça, religião, crença política, condição econômica ou social. A Meta 3 dos ODS reforça a importância da saúde e bem-estar, alinhando-se à visão da OMS sobre ambientes de trabalho saudáveis. Neste sentido, temos que incluir a saúde do trabalhador, a promoção de um ambiente de trabalho decente e a prevenção do suicídio, reconhecendo a interseção entre saúde ocupacional e as condições gerais de saúde da população. Conferir em Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Organização Mundial da Saúde Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.

²³⁵ ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. [S.l.]: ONU, 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 5 abr. 2024.

²³⁶ O objetivo 8 pretende, ainda, sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos (Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos).

²³⁷ GOSTIN, L. O.; FRIEDMAN, E. A. "Uma Convenção-Quadro para a Saúde Global: Empoderando o Direito à Saúde para um Novo Século". **Saúde e Direitos Humanos Journal**, 2015. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 20 dez. 2023.

²³⁸ GOSTIN; FRIEDMAN, ref. 269, “uma Convenção-Quadro para a Saúde Global: Empoderando o Direito à Saúde para um Novo Século”. **Saúde e Direitos Humanos Journal**. Este artigo discute a necessidade de um instrumento legal global para fortalecer o direito à saúde, incluindo medidas para combater doenças não transmissíveis e garantir sistemas de saúde universais.

compromissos internacionais, garantir financiamento sustentável para os sistemas de saúde, e superar desigualdades no acesso à saúde e serviços relacionados.

Destacamos, ainda, a Meta 8.5 de que até 2030, possamos alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.²³⁹

A inclusão da saúde do trabalhador e da trabalhadora e a promoção de um ambiente de trabalho decente ressalta a importância de considerar as condições de trabalho como determinantes fundamentais da saúde. As atividades laborais, especialmente aquelas que envolvem riscos psicossociais, podem contribuir significativamente para o desenvolvimento de problemas de saúde mental, fundamentalmente, na era digital.²⁴⁰

A promoção do Trabalho Decente envolve assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, proteger contra o emprego precário e a exploração laboral, além de respeitar os direitos dos trabalhadores, incluindo a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva. Esta busca é crucial para garantir o tratamento digno e justo dos trabalhadores, desempenhando um papel vital na erradicação da pobreza e na redução das desigualdades sociais. De modo geral, a falta de gestão da saúde mental dos trabalhadores tem um alto potencial de prejudicar as corporações e sua competitividade no mercado, afetando diretamente sua sustentabilidade organizacional nas dimensões ambiental, social e econômica.²⁴¹

Com a chegada da Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela integração de tecnologias avançadas como inteligência artificial, big data e automação, a necessidade de abordar os riscos psicossociais se torna ainda mais urgente.²⁴²

²³⁹ ONU, 2024.

²⁴⁰ Nossa investigação em razão de vasta pesquisa bibliográfica e documental, por meio de livros, artigos científicos, teses e dissertações, bem como documentos oficiais do Ministério da Previdência Social, Organização Internacional do Trabalho, IBGE e demais fontes de dados no Brasil, aponta que a legislação trabalhista brasileira, ainda, não inclui de forma suficiente os riscos psicossociais como critério para determinar formas de gestão de riscos e limites de tolerância à exposição dos trabalhadores. Esses fatores psicossociais não são, satisfatoriamente, gerenciados e são pouco contemplados dentro dos programas de prevenção de riscos ao trabalhador e prevenção de perdas no negócio. Com a chegada da Quarta Revolução Industrial, as rápidas mudanças e a intensificação do trabalho impostam por essas novas tecnologias podem exacerbar problemas de saúde mental se não forem adequadamente gerenciados. Assim, integrar a uma efetiva gestão dos riscos psicossociais na legislação trabalhista e nos programas de prevenção é crucial para garantir a sustentabilidade e a resiliência das organizações no cenário atual.

²⁴¹ SOUZA, R. M. B.; ALMEIDA, R. M. **Investigações conceituais, filosóficas, históricas e empíricas da psicologia 2**. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020, p. 95.

²⁴² Segundo Ursula von der Leyen, presidente da Comissão Europeia, “Consciente de que a forma como abordamos hoje a inteligência artificial definirá o mundo em que viveremos no futuro, a União Europeia aprovou, em 2018, a Estratégia Europeia sobre Inteligência Artificial, com o objetivo de transformar a UE em um centro de excelência mundial”. Nesse aspecto, podemos apreender a o impacto das novas tecnologias não só frente ao direito humano a saúde, no contexto laboral, mas também ao direito do trabalho como um todo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o trabalho decente como aquele que é produtivo e entrega um salário justo, proporciona segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, oferece perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, permite aos indivíduos expressarem suas preocupações, organizar-se e participar das decisões que afetam suas vidas, e garante igualdade de oportunidade e tratamento para todos, mulheres e homens.^{243,244}

A adequação e a expansão das Metas 8 e 3.4 no Brasil têm sólida justificativa jurídica, ancorada na Constituição Federal de 1988, que consagra a saúde como um direito de todos e um dever do Estado, incluindo aí a criação de políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doença e de outros agravos. Ademais, a legislação brasileira em matéria de saúde do trabalhador, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs), estabelece diretrizes para a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Uma agenda comprometida com o trabalho digno está intrinsecamente ligada ao direito do trabalhador à saúde, um aspecto fundamental da dignidade humana. O conceito de trabalho digno, antes de ser reconhecido como um direito fundamental em nossa constituição, é entendido como um direito humano essencial, caracterizando-se por ser inalienável, imprescritível e irrenunciável, com uma abrangência que transcende as fronteiras nacionais.²⁴⁵

Neste aspecto, a saúde, tanto física quanto mental, reconhecida como um direito social, emerge do direito fundamental à vida, um pilar da dignidade humana. Este direito pressupõe o acesso universal à saúde em todas as suas dimensões, estando intrinsecamente vinculado a condições dignas de trabalho. Isso se deve ao fato de o trabalhador passar uma parcela significativa de sua vida no ambiente de trabalho.²⁴⁶

Assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, também conhecida como Declaração de Paris, estabeleceu os direitos humanos fundamentais. Aprovada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, seu artigo terceiro destaca uma

²⁴³ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. [S.l.]: OIT, [202-]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/39611/download>. Acesso em: 22 set. 2024.

²⁴⁴ Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) oficializou o conceito de Trabalho Decente como uma síntese de sua missão histórica: promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a empregos produtivos e de qualidade, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. O conceito de Trabalho Decente representa o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos trabalhistas, a promoção do emprego, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Além disso, é uma condição essencial para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia de governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (*Ibid.*).

²⁴⁵ MONTANHANA, B. C.; COSTA, S. M. B. Agenda do trabalho digno, uma prioridade no direito laboral brasileiro. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 14, 2023.

²⁴⁶ MONTANHANA; COSTA, 2023, p. 15.

premissa vital: “Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal”. Este enfoque jurídico e legislativo sublinha a necessidade de estratégias integradas que envolvam não apenas o setor saúde, mas também os setores de trabalho e emprego, educação, e outros relevantes para a promoção da saúde do trabalhador e a prevenção de doenças relacionadas ao trabalho. Isso implica em políticas de saúde ocupacional que promovam a prevenção das mesmas e de acidentes relacionadas ao trabalho, o monitoramento da saúde dos trabalhadores, a adaptação do trabalho às capacidades e necessidades dos trabalhadores, e a implementação de programas de promoção da saúde e bem-estar no local de trabalho.²⁴⁷

Assim a adaptação e expansão das Metas 3 e 8 dos ODS para incluir um foco global específico na saúde do trabalhador e no ambiente de trabalho decente refletem um reconhecimento da interconexão entre a saúde ocupacional e a saúde pública mais ampla, ressaltando a importância de abordar os fatores de risco para doenças não transmissíveis e problemas de saúde mental que podem ser exacerbados ou mitigados pelas condições de trabalho. Além disso, destaca o papel crucial das políticas públicas integradas e da colaboração intersetorial na promoção da saúde do trabalhador, na prevenção de doenças e agravos não transmissíveis e na criação de ambientes de trabalho que respeitem, protejam e cumpram os direitos à saúde e ao bem-estar.

A relação intrínseca entre saúde, considerada em seus múltiplos aspectos, vida, trabalho digno, ambiente laboral adequado e a dignidade da pessoa humana é clara. Nesse contexto, o meio ambiente aparece como um elemento crucial para a concretização do direito à saúde, estabelecendo-se como um direito público subjetivo fundamental.^{248,249}

A doutrina majoritária sustenta que a dignidade humana e o direito à vida constituem fundamentos basilares das premissas humanitárias, aos quais estão intrinsecamente ligados os direitos fundamentais sociais. Existem duas correntes interpretativas principais: a generalista, que não distingue entre direitos humanos e fundamentais; e a específica, que reconhece os direitos fundamentais como aqueles incorporados à ordem constitucional de cada país.^{250,251}

²⁴⁷ *Ibid.*, p. 17.

²⁴⁸ GARCEZ, G. S. Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 10, n. 10, p. 314-339, 2011.

²⁴⁹ ROCHA, F. R. **Efetividade do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/6824>. Acesso em: 12 fev. 2023.

²⁵⁰ SARLET, 2021.

²⁵¹ Ademais, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, firmada em 22 de novembro de 1969, estabelece, em seu artigo 3º, o princípio do Direito à Vida, especificando no artigo 4º que “toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Este direito deve ser protegido pela lei e, em

Por sua vez, a Organização das Nações Unidas (ONU) define os direitos humanos como “garantias jurídicas universais que protegem indivíduos e grupos contra ações ou omissões dos governos que atentem contra a dignidade humana”. Incluem-se, entre esses direitos, o direito à vida, à integridade física e à dignidade.²⁵²

Essa concepção reitera a universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos, fundamentando-se na premissa de que toda pessoa é detentora de direitos inalienáveis por sua condição humana.

1.7 A quarta e quinta revoluções industriais e a saúde do trabalhador

A quarta revolução industrial, frequentemente referida como Indústria 4.0, representa uma transformação fundamental na maneira como produzimos, distribuimos e consumimos bens e serviços. Caracterizada pela fusão de tecnologias digitais, físicas e biológicas, essa revolução tem o potencial de remodelar todos os setores da economia e aspectos da vida humana. No contexto das Metas 3 e 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com ênfase na saúde do trabalhador e no ambiente de trabalho decente, a quarta revolução industrial desempenha um sério desafio, visto que a rápida automatização pode levar à perda de empregos em setores tradicionais e aumentar o estresse e a insegurança no emprego para trabalhadores, afetando negativamente a saúde mental; também a rápida evolução tecnológica pode ampliar as disparidades entre trabalhadores com diferentes níveis de habilidade, aumentando as desigualdades sociais e de saúde, certo que a exposição prolongada a telas e a ergonomia inadequada podem contribuir para problemas físicos e visuais, além de estresse relacionado ao uso intensivo de tecnologia.^{253,254}

As quatro revoluções industriais marcaram períodos de transformação significativa na história da humanidade e marcas indeléveis na saúde do trabalhador, cada uma apresentando novos desafios aos direitos humanos e estabelecendo marcos no desenvolvimento tecnológico

geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente”. Essa disposição ressalta que, para os efeitos desta Convenção, o termo ‘pessoa’ abrange todo ser humano.

²⁵² BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 27 set. 2024.

²⁵³ MAGALHÃES, R.; VENDRAMINI, A. Os impactos da quarta revolução industrial. **GV-EXECUTIVO**, v. 17, n. 1, p. 40-43, 2018.

²⁵⁴ AIRES, R. W. A.; MOREIRA, F. K.; FREIRE, P. S. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONHECIMENTO E INOVAÇÃO, 7., 2017, Foz do Iguaçu, PR. **Anais [...]**. Foz do Iguaçu, PR, 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/105519425/967.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

e na transformação socioeconômica global. Estas revoluções introduziram inovações que reformularam a produção, o emprego e a vida cotidiana de maneiras profundas.^{255,256}

Vivenciando a quarta revolução industrial testemunhamos um avanço exponencial em capacidade computacional e a integração de tecnologias nas dimensões física, digital e biológica. Inovações como inteligência artificial, robótica, Internet das Coisas (IoT), impressão 3D, nanotecnologia e biotecnologia estão forjando sistemas de produção e gestão altamente integrados e inteligentes. Este avanço traz potenciais de aumento de eficiência e personalização, mas também suscita inquietações sobre a segurança do emprego, com projeções de automação significativa de empregos em países desenvolvidos como o Reino Unido e a Alemanha.²⁵⁷

Essas revoluções industriais provocaram mudanças radicais na maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Embora representem oportunidades sem precedentes para progresso e inovação da humanidade, também impõem desafios consideráveis, especialmente no que tange à adaptação da força de trabalho e à mitigação de desigualdades econômicas e sociais. Enfrentar esses desafios exigirá políticas inovadoras, educação e treinamento contínuos, além de uma reflexão criteriosa sobre o equilíbrio entre os benefícios e riscos das tecnologias emergentes.²⁵⁸

Ulrich Beck, em a *Sociedade de risco* ensina que vivemos em um mundo moldado pela incerteza, os riscos e ameaças atuais se diferenciam significativamente de seus equivalentes medievais. Embora possam parecer semelhantes superficialmente, eles se destacam pela globalidade de seu alcance e por suas causas modernas. Esses são riscos da modernização, produtos em série do maquinário industrial do progresso, que são sistematicamente agravados com seu desenvolvimento ulterior. Os riscos do desenvolvimento industrial são tão antigos quanto o próprio desenvolvimento. A pauperização de grande parte da população, ou “*risco da*

²⁵⁵ MAGALHÃES; VENDRAMINI, *Op. cit.*

²⁵⁶ Note que a primeira revolução industrial, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX, foi caracterizada pela invenção da máquina a vapor, facilitando a transição de métodos de produção artesanais para a mecanização. Este avanço permitiu a produção em larga escala e o surgimento de fábricas, alterando radicalmente as estruturas econômicas e sociais, com a Grã-Bretanha na vanguarda deste movimento. As inovações transcenderam a produção têxtil, impactando setores como mineração e transporte, e impulsionando o crescimento urbano e mudanças significativas nas dinâmicas de trabalho e sociais. No final do século XIX e início do XX, a segunda revolução industrial foi impulsionada pela introdução da energia elétrica, revolucionando a capacidade produtiva e a eficiência. Inovações como a linha de montagem e a produção em série, exemplificadas pela indústria automobilística de Henry Ford, aceleraram a produção e diminuíram os custos. Este período também viu o advento de novos materiais, como o aço, e avanços em química e comunicações, como o telégrafo e o telefone, ampliando a atuação global das empresas e transformando a dinâmica de trabalho. A terceira revolução industrial, iniciada nos anos 60, é conhecida como a revolução digital. Marcada pelo desenvolvimento de semicondutores, computadores pessoais e internet, introduziu a eletrônica e a tecnologia da informação no ambiente fabril e de escritório, automatizando processos e aumentando a eficiência. A conectividade global expandiu-se, transformando a economia em uma economia de conhecimento e mudando a natureza do trabalho, criando setores e oportunidades de emprego (*Ibid.*).

²⁵⁷ MAGALHÃES; VENDRAMINI, 2018.

²⁵⁸ *Ibid.*

pobreza”, é um problema crítico acompanhado pelos “*Riscos de qualificação*” e “*riscos à saúde*” que já foram temas de processos de racionalização, conflitos sociais, salvaguardas e pesquisas relacionadas. No entanto, os riscos abordados em seguida, que têm preocupado o público nos últimos anos, possuem uma característica nova. Eles não estão mais vinculados ao local de origem, como a fábrica. Conforme sua natureza, ameaçam a vida no planeta em todas as suas formas. A “sociedade de risco”, envolve incertezas não quantificáveis, que são reforçadas pela quarta revolução industrial haja vista a velocidade das inovações tecnológicas, viralização de informações, automação desenfreada e inteligência artificial que se constituem em “verdadeiras” dúvidas, criando uma paisagem de risco global.²⁵⁹

Risco é um conceito moderno, para Ulrich Beck “*o risco pode ser definido como uma forma sistemática de lidar com os perigos e as incertezas produzidos e introduzidos pela própria modernização.*”²⁶⁰ Pressupõe tomar decisões que buscam transformar as consequências imprevisíveis das ações civilizacionais em resultados previsíveis e controláveis. Por exemplo, quando alguém afirma que o risco de doença ou acidente está em determinado nível, isso implica que os riscos são consequências negativas permitidas por decisões que parecem calculáveis, mas não são em razão do desconhecimento integral de suas consequências efetivas.

Note que com a quarta revolução industrial os afastamentos do trabalho por doenças relacionadas à psique vêm crescendo gradativamente no Brasil. Segundo dados do Ministério da Previdência Social, O aumento das terceirizações e da rotatividade da força de trabalho, junto com o baixo controle dos riscos ocupacionais, são fatores que contribuem para a precarização dos vínculos nas organizações e para a ocorrência de acidentes de trabalho, com repercussões significativas na saúde dos trabalhadores.²⁶¹

O crescimento das doenças relacionadas ao trabalho pode ser analisado pelos benefícios de auxílio-doença concedidos. Em 2023, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu 2.178.553 benefícios de auxílio-doença entre janeiro e novembro, o que representa um aumento de 26,99% em comparação com o mesmo período de 2022.²⁶²

O elevado número de benefícios concedidos para transtornos mentais e comportamentais nos últimos anos reflete o estado de saúde dos trabalhadores brasileiros. No

²⁵⁹ BECK, U. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. Tradução Sebastião Nascimento. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 26.

²⁶⁰ *Ibid.*, p. 21.

²⁶¹ MANDARINI, M. B.; ALVES, A. M.; STICCA, M. G. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, 2016, p. 143-152.

²⁶² BRASIL. **Atestmed concedeu 26,99% auxílios-doença a mais em 2023**. Brasília, DF: INSS, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/atestmed-concedeu-26-99-auxilios-doenca-a-mais-em-2023>. Acesso em: 12 abr. 2024.

Estado do Paraná, por exemplo, em março de 2024, foram concedidos 87.404 benefícios de auxílio-doença, de um total de 1.399.236 concedidos em todo o Brasil no mesmo período. Essa diferença de 5,7% é bastante significativa, indicando a gravidade da situação.

No Estado de São Paulo, em 2023, o número de benefícios concedidos também apresentou um aumento significativo. Dados da Previdência Social indicam que o Estado é um dos que mais concedem benefícios no país, refletindo a grande população trabalhadora e os desafios de saúde ocupacional enfrentados na região.

No que diz respeito aos transtornos mentais e comportamentais, o aumento também é notável. A Classificação Internacional de Doenças (CID-10) utilizada para categorizar esses transtornos mostra que episódios depressivos (CID-10 F32) e episódios depressivos recorrentes (CID-10 F33) estão entre as principais causas para a concessão dos benefícios. Em 2023, foram concedidos milhares de benefícios relacionados a esses transtornos em São Paulo, que possui uma das maiores populações trabalhadoras do país, refletindo a crescente preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho.²⁶³

Esses números elevados de concessão de benefícios para transtornos mentais e comportamentais nos últimos anos refletem o estado da saúde dos trabalhadores brasileiros. A análise anual dos benefícios concedidos evidencia um crescimento contínuo, ressaltando a importância de uma melhor gestão dos fatores psicossociais nas organizações para garantir a sustentabilidade dos negócios e a saúde dos trabalhadores.

Em 2023, o INSS concedeu 2.178.553 benefícios de auxílio-doença entre janeiro e novembro, com uma parte significativa destes benefícios sendo relacionados a transtornos mentais e comportamentais, refletindo a crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores. (CID-10) No Estado de São Paulo, os dados indicam uma tendência similar de aumento nas concessões de auxílio-doença relacionadas a códigos da CID-10.

Especificamente, para episódios depressivos (CID-10), os números de benefícios concedidos também aumentaram, refletindo a importância de se abordar fatores psicossociais nas organizações para garantir a sustentabilidade dos negócios e a saúde dos trabalhadores.²⁶⁴

Nesse cenário, os chamados fatores psicossociais passam a ser apontados como variáveis cruciais a serem gerenciadas no ambiente das instituições, especialmente nas

²⁶³ BRASIL, 2023.

²⁶⁴ BRASIL. **Previdência**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, [202-]. <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss>. Acesso em: 22.12.2023.

indústrias, pois a sustentabilidade dos negócios é afetada por esse fenômeno e pelos elevados custos de gerenciamento da força de trabalho impactada.²⁶⁵

A novidade da sociedade de risco reside no fato de que nossas decisões civilizacionais agora envolvem consequências e perigos globais. Isso contradiz radicalmente a linguagem institucionalizada do controle – e até mesmo a promessa de controle – que é transmitida ao público global em situações de catástrofe. Essa contradição constitui precisamente a “explosividade” política da sociedade de risco, evidenciando a incapacidade das estruturas tradicionais de gerir adequadamente os riscos modernos que transcendem fronteiras e afetam o planeta como um todo.²⁶⁶

A “explosividade” da sociedade de risco se manifesta intensamente na esfera pública das sociedades de massa mediatizadas, abrangendo política, burocracia e economia, mesmo que não esteja necessariamente vinculada a um evento específico. A “explosividade” política não pode ser descrita ou medida pela linguagem do risco ou por fórmulas científicas. Nela, a responsabilidade explode – metaforicamente falando – reivindicando racionalidade e legitimidade através do contato direto com a realidade.

A presença reconhecida do perigo evidencia a falência das instituições cuja autoridade se baseia na suposta capacidade de dominar esses riscos. Assim, o “nascimento social” de um perigo global é tanto improvável quanto dramático, e até mesmo traumático, representando um potencial fim do mundo. Muitos dos riscos que enfrentamos atualmente são de natureza global, transcendendo fronteiras e exigindo novas abordagens para sua gestão.²⁶⁷

Além disso, a Quarta Revolução Industrial que apesar de benéfica e inevitável, introduz novos riscos significativos. A automação e a inteligência artificial, por exemplo, podem causar grandes mudanças no mercado de trabalho, levando ao desemprego em massa e à desestabilização econômica. A cibersegurança torna-se um desafio crítico, com a crescente ameaça de ataques cibernéticos que podem comprometer infraestruturas vitais. O Professor Marcelo Gaglia indica que as questões éticas relacionadas à privacidade e ao uso de dados pessoais ganham nova urgência, assim como os impactos ambientais da produção tecnológica

²⁶⁵ GUILLAND, R. *et al.* **Aspectos epidemiológicos e psicométricos de agravos à saúde mental de trabalhadores de frigoríficos do oeste do estado do Paraná.** 2017. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/92495846/161515920.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

²⁶⁶ BECK, U. Incertezas fabricadas. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 5-12, 2006. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

²⁶⁷ ARTOUT. **O sono da razão produz monstros, de Francisco Goya.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://artout.com.br/o-sono-da-razao-produz-monstros/>. Acesso em 22 dez. 2023.

intensiva. Graglia, parafraseando Tucídides, “alerta não devemos temer a tecnologia, o que devemos temer são a nossa ignorância, a nossa indiferença e a nossa inércia”.²⁶⁸

Esses riscos da Quarta Revolução Industrial reforçam a necessidade de uma abordagem global e integrada para gerenciar os perigos emergentes, sublinhando a fragilidade das estruturas tradicionais e a urgência de novas formas de governança e responsabilidade social.^{269,270}

O que representa um risco global pela sua própria natureza. Três dimensões de perigo podem ser diferenciadas na sociedade global de risco, cada uma seguindo uma diferente lógica de conflito. Nessas três dimensões de perigo, e além de todas as diferenças, um modelo comum de possibilidades e contradições políticas podem ser vistas na sociedade global em risco.^{271,272}

No mundo interdependente em que vivemos, não há um “lado de fora”, nem a opção de isolar-se. Ulrich Beck argumenta que precisamos de uma “cultura da incerteza”, que deve ser claramente distinguida da “cultura do risco residual” e da “cultura do não-risco” ou “segura”. A chave para uma cultura da incerteza repousa na prontidão para uma conversa aberta sobre o risco, na disposição de reconhecer a diferença entre riscos quantificáveis e incertezas não quantificáveis, na vontade de negociar entre diferentes racionalidades em vez de se envolver em acusações mútuas, na disposição de estabelecer tabus modernos com base em fundamentos racionais e, por fim, no reconhecimento da importância central de demonstrar a vontade coletiva de agir de forma responsável em relação aos riscos inevitáveis que sempre surgirão, apesar de todas as precauções.²⁷³

A Quarta Revolução Industrial, com suas inovações em automação, inteligência artificial e tecnologia da informação, intensifica a necessidade dessa cultura de incerteza. As transformações trazidas por essas tecnologias apresentam riscos novos e complexos, como a

²⁶⁸ KAUFMAN, D. A Inteligência Artificial está mudando o mundo, mas precisamos protegê-lo. **Revista Cult**, set. 2023. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/ia-mundo-protoger/> Acesso 29.12.2023.

²⁶⁹ *Ibid.*

²⁷⁰ Geoffrey Hinton, considerado o “padrinho da IA” e vencedor do Prêmio Turing (conhecido como o Nobel da tecnologia), no início de 2023, declarou à revista *Technology Review*: “De repente, mudei minha opinião sobre se essas coisas [máquinas movidas por inteligência artificial] serão mais inteligentes do que nós. Acho que estão muito próximas disso agora e serão muito mais inteligentes do que nós no futuro.” A cientista da computação Melanie Mitchell, em artigo na revista *Science*, reconhece que essa é uma afirmação extraordinária, mas destaca que requer evidências igualmente extraordinárias. “Nós, humanos, somos propensos ao antropomorfismo, projetando inteligência e compreensão em sistemas que mostram até mesmo um indício de competência linguística”, pondera. Mitchell analisa e refuta cada um dos testes realizados para comprovar a semelhança entre as capacidades cognitivas da IA generativa e as dos seres humanos, concluindo que, com base nas evidências atuais, não é possível afirmar que os sistemas de IA em breve igualarão ou superarão a inteligência humana (*Ibid.*).

²⁷¹ BECK, 2006, p. 10.

²⁷² BECK, ref. 271, p. 10, o termo “sociedade global de risco” não deve ser confundido com uma homogeneização do mundo, porque todas as regiões e culturas não são igualmente afetadas por um conjunto uniforme de riscos não quantificados e incontroláveis.

²⁷³ *Ibid.*

desestabilização do mercado de trabalho, ameaças à cibersegurança e dilemas éticos relacionados à privacidade e ao uso de dados pessoais. Reconhecer e abordar essas incertezas de maneira proativa é crucial para navegar os desafios emergentes e assegurar uma gestão de riscos que seja tanto eficaz quanto ética e estabelecer uma política preventiva para assegurar o direito a saúde no ambiente laboral.

A definição de saúde, conforme estabelecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), vai além da mera ausência de doenças, englobando um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Esta visão holística serve de base para a concepção de um ambiente de trabalho saudável, que pode ser definido como aquele onde há uma sinergia entre trabalhadores e gestores, todos empenhados em um processo de melhoria contínua que visa tanto à proteção quanto à promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos no local de trabalho, assegurando também a sustentabilidade deste ambiente.²⁷⁴

Essa abordagem abrangente leva em conta diversos aspectos cruciais, delineados a partir de necessidades previamente identificadas: questões relativas à segurança e à saúde no ambiente físico do trabalho; considerações sobre a segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial do trabalho, incluindo a organização do trabalho e a cultura organizacional; recursos disponibilizados para a saúde pessoal no local de trabalho; e, por fim, o engajamento empresarial com a comunidade, buscando a promoção da saúde dos trabalhadores, suas famílias e da comunidade em geral.²⁷⁵

Esta perspectiva evoluída reflete a transformação na compreensão da saúde ocupacional, que expandiu seu foco para além do ambiente físico, abarcando também os fatores psicossociais e as práticas individuais de saúde.²⁷⁶

O local de trabalho é cada vez mais reconhecido como um cenário propício à promoção de saúde e à condução de atividades preventivas. Essas iniciativas visam não apenas prevenir doenças e acidentes laborais, mas também favorecer o diagnóstico precoce e promover a melhoria da saúde de maneira integral. A ênfase tem se ampliado para incluir a criação de ambientes de trabalho que ofereçam suporte a trabalhadores mais velhos, assim como àqueles que convivem com doenças crônicas ou deficiências, marcando um compromisso reforçado com a inclusão e a saúde ocupacional.

²⁷⁴ OMS, 2010.

²⁷⁵ OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. [S.l.]: OMS, [s.d.]. Disponível em: <https://www.who.int/pt/about>. Acesso em: 22 abr. 2023.

²⁷⁶ OMS, 2010.

Ao adotar uma visão holística e colaborativa, reforça-se a importância de promover não apenas um ambiente físico seguro, mas também um espaço que acolha o bem-estar mental e social dos trabalhadores, alinhando-se assim às metas globais de desenvolvimento sustentável e saúde pública.

É necessário que ao meio ambiente do trabalho sejam incorporadas tecnologias digitais que ofereçam novas plataformas para programas de bem-estar do trabalhador, permitindo monitoramento da saúde em tempo real e intervenções personalizadas uma das promessas da quinta revolução industrial.²⁷⁷

A Quarta Revolução Industrial representa um marco na evolução tecnológica, caracterizada pela fusão de tecnologias nas dimensões física, digital e biológica, e destaca-se pelo seu potencial disruptivo nas práticas produtivas e nas relações laborais.²⁷⁸

Este avanço tecnológico, embora portador de promessas de progresso e inovação, traz consigo significativas implicações jurídicas e socioeconômicas, especialmente no que tange ao mercado de trabalho.

O diálogo entre os avanços da Quarta Revolução Industrial e os direitos laborais se torna indispensável, haja vista o potencial de automatização e consequente substituição de postos de trabalho anteriormente ocupados por humanos. Estudos realizados por Frey e Osborne indicam que entre 35% e 47% dos empregos correm o risco de serem automatizados nas próximas duas décadas, ressaltando a necessidade urgente de políticas públicas que enderecem a requalificação profissional e a criação de novas oportunidades laborais no contexto da indústria 4.0.²⁷⁹

O que dá ensejo ao medo nos trabalhadores da substituição dos destes por máquinas, segundo Christoph Dejours, o medo está presente nas situações de trabalho, implicando riscos tanto para a integridade física – como acidentes de trabalho e doenças profissionais em setores como construção de obras públicas, produção química, mineração e produção nuclear – quanto para aqueles envolvidos em atividades de serviços. Enfermeiras, trabalhadores sociais, caixas

²⁷⁷ Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Publicações dessas organizações frequentemente abordam os impactos das mudanças tecnológicas na saúde do trabalhador e oferecem diretrizes para promover um ambiente de trabalho saudável.

²⁷⁸ SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016b.

²⁷⁹ FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, p. 254-280, jan. 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162516302244>. Acesso em: 14 fev. 2024.

de supermercado, condutores de ônibus, agentes de segurança social, funcionários dos correios, dos impostos e dos bancos.^{280,281,282,283}

Na era da Quarta Revolução Industrial, esses medos são exacerbados por novas pressões e incertezas. A automação, a inteligência artificial e outras tecnologias emergentes estão transformando o mercado de trabalho, gerando insegurança quanto à estabilidade do emprego e à capacidade de alcançar os objetivos de produtividade impostos. Muitos trabalhadores temem não conseguir atender às metas de rentabilidade, sabendo que a demissão é uma possível consequência do desempenho insuficiente.

Este temor no ambiente de trabalho moderno leva à perda do prazer de trabalhar e ao desaparecimento da confiança entre colegas. Além disso, o medo gera agressividade, ódio e rancor, causando sofrimento. As estratégias de defesa contra esse medo são difíceis de construir e manter, mas quando solidamente constituídas, podem transformar profundamente a personalidade. A precarização do trabalho, fenômeno que não é novo, mas que encontra novos contornos nesse contexto tecnológico, emerge como um desafio central. Essa condição é caracterizada por uma insegurança laboral generalizada, que pressiona os trabalhadores a aceitarem condições de emprego cada vez mais flexíveis e menos protegidas, aprofundando a vulnerabilidade social.²⁸⁴ Essas observações de Dejours, agora ampliadas pelo contexto da Quarta Revolução Industrial, destacam a amplitude dos impactos psicológicos e emocionais do medo no ambiente de trabalho moderno. Os desafios tecnológicos e econômicos contemporâneos intensificam esses efeitos, tornando ainda mais urgente a necessidade de abordagens eficazes para mitigar o medo e promover um ambiente de trabalho saudável.

Segundo Anna Ginès a competição global por tarefas (microtarefas) online é um elemento-chave que explica a baixa remuneração nas plataformas digitais. Nesses ambientes virtuais, pessoas de diferentes países, com padrões de proteção laboral variados, competem por trabalho, o que acaba gerando uma pressão para reduzir os preços. Esse cenário provoca um

²⁸⁰ DEJOURS, C. O medo e a precarização do trabalho. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 29-32, 2006. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

²⁸¹ DELUMEAU, J. Uma história do medo. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 25-28, 2006. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

²⁸² BAUMAN, Z. A síndrome de Titanic e os seus medos. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 13-24, 2006. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

²⁸³ Em nossos dias, empregamos a palavra “medo” quando seria mais apropriado falar de “angústia” (espera dolorosa de um perigo mal identificado), “temor” ou “inquietação” (apreensão de um futuro que pode tornar-se ameaçador). Ainda, neste sentido, o sociólogo polonês BAUMAN, ref. 314, afirmou que “a síndrome de Titanic é o horror de cair através da crosta fina da civilização nesse vazio despido dos pontos elementares da vida organizada, civilizada”. Ele continua: “Os medos que emanam da síndrome de Titanic são os medos de um colapso ou catástrofe que possa atingir todos nós de maneira cega e indiscriminada”.

²⁸⁴ BOURDIEU, P. A precariedade está hoje por toda parte. In: BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998, p. 77.

efeito negativo sobre a remuneração, agravando a precarização do trabalho. Além disso, as plataformas digitais, indústrias 4.0, exercem um controle rigoroso sobre o mercado interno. Suas estratégias de organização buscam otimizar a operação e maximizar o valor gerado, o que leva a uma maior capacidade de controle sobre as atividades dos trabalhadores. Isso resulta em uma insegurança crescente para os trabalhadores, que são submetidos a uma forma de supervisão algorítmica. Mudanças nos algoritmos de atribuição de tarefas, por exemplo, podem impactar negativamente suas oportunidades de trabalho, criando uma fonte de vulnerabilidade. O sistema de avaliação utilizado pelas plataformas digitais, como mencionado anteriormente, visa reduzir as assimetrias de informação entre usuários e trabalhadores, gerando confiança sobre a qualidade dos serviços. Contudo, ele também introduz uma nova forma de insegurança para os trabalhadores. Uma avaliação negativa, mesmo que injustificada, pode limitar severamente suas chances de acessar novos trabalhos, afetando diretamente sua capacidade de gerar renda. Em um contexto de gestão algorítmica, avaliações ruins podem prejudicar seriamente a reputação do trabalhador, forçando-o a realizar tarefas sem remuneração ou até abrir mão de pagamentos. Adicionalmente, as plataformas adotam práticas pouco transparentes que induzem os trabalhadores a aceitar tarefas economicamente desfavoráveis. Por exemplo, algumas plataformas ocultam informações essenciais, como o destino do serviço, para garantir uma alta taxa de aceitação. Outras utilizam dados subótimos dos trabalhadores para explorar novos mercados ou treinar algoritmos, sem considerar os interesses individuais dos trabalhadores. Essa falta de transparência contribui para um ambiente de trabalho instável e inseguro, no qual os trabalhadores são penalizados por algoritmos que priorizam a eficiência sobre os direitos laborais. As características intrínsecas das plataformas transferem uma parte significativa dos riscos para os trabalhadores, que muitas vezes são obrigados a suportar períodos de inatividade ou mau funcionamento dos sistemas sem qualquer garantia de remuneração mínima. Isso aumenta a precariedade, deslocando o risco econômico para os trabalhadores, enquanto as plataformas se beneficiam de uma flexibilidade empresarial extrema. O modelo de negócios das plataformas digitais também tem um impacto negativo substancial na proteção social dos trabalhadores. Independentemente do seu status jurídico como autônomos ou empregados, muitos trabalhadores de plataformas estão em situação de desproteção social, especialmente quando comparados àqueles que atuam na economia tradicional. Segundo um relatório do Parlamento Europeu, 70% dos trabalhadores de plataformas relataram não ter acesso a sistemas básicos de proteção social, como licença-maternidade ou benefícios por cuidados com filhos. Essa falta de proteção afeta particularmente

aqueles que dependem economicamente da plataforma, ou seja, aqueles que obtêm a maior parte de sua renda desse tipo de trabalho.²⁸⁵

Segundo Fabrellas, o sistema de organização do trabalho adotado pelas plataformas digitais coloca os trabalhadores em uma situação de extrema vulnerabilidade, precariedade e flexibilidade, afetando diretamente a segurança e saúde laboral. A resistência das plataformas em reconhecer a relação de trabalho formal com seus colaboradores contribui para essa desproteção, uma vez que ignoram as regulamentações de prevenção de riscos trabalhistas e não oferecem medidas adequadas de segurança. A falta de formação e proteção na área de saúde e segurança expõe os trabalhadores a um maior risco. O impacto sobre a segurança e saúde dos trabalhadores de plataformas vai além da falsa classificação como autônomos. As características intrínsecas desse modelo de trabalho, como a dependência de algoritmos e a instabilidade nas atribuições de tarefas, geram riscos específicos, que agravam ainda mais a situação. Durante a pandemia de Covid-19, essa negligência ficou evidente. Mesmo com o serviço de entrega a domicílio declarado essencial, muitas plataformas continuaram a ignorar suas obrigações de prevenção de riscos laborais. Associações como a Riders Derechos, por exemplo, tiveram que assumir a distribuição de equipamentos de proteção para os trabalhadores, evidenciando a omissão das plataformas em garantir a segurança de seus colaboradores. A questão da regulação legal e internacional também se torna crucial quando consideramos o trabalho realizado por meio de plataformas digitais que ultrapassam fronteiras nacionais. A autora reflete sobre a necessidade que códigos de conduta e regulamentações contemplassem a aplicação extraterritorial, abordando questões de “crowdwork” e prestação de serviços transfronteiriços. A regulamentação internacional deve ser adaptada para enfrentar esses desafios, garantindo que os direitos trabalhistas não sejam enfraquecidos pela natureza global das plataformas.²⁸⁶

Tal cenário demanda uma análise crítica das reformas trabalhistas e das políticas de emprego, visando não apenas a adaptação às novas realidades produtivas, mas, por vezes, a desproteção social.^{287,288}

²⁸⁵ FABRELLAS, 2021, p. 181-184.

²⁸⁶ FABRELLAS, 2021, p. 192-193

²⁸⁷ FILGUEIRAS, V. A.; PEDREIRA, C. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, n. 248, p. 578-607, 2019.

²⁸⁸ FILGUEIRAS; PEDREIRA, ref. 287, o fenômeno das reformas trabalhistas que se espalharam pelo mundo ocidental nos apresentam um retrato do desmonte da proteção laboral na maioria de seus aspectos e da desproteção social, em razão de pressões econômicas e de um mundo cada vez mais globalizado.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental, reafirmando os princípios estabelecidos na Declaração da Filadélfia (1944), particularmente a premissa de que “o trabalho não é uma mercadoria”. A OIT se posiciona como uma entidade crucial na mediação entre os avanços tecnológicos e a garantia de condições de trabalho justas e dignas, enfatizando a necessidade de justiça social como princípio orientador na era da automação.²⁸⁹

A Quarta Revolução Industrial, portanto, não apenas redefine o panorama tecnológico global, mas também exige uma reflexão profunda sobre as estruturas socioeconômicas e jurídicas que regem o trabalho. Assegurar que a evolução tecnológica seja acompanhada por progresso social e proteção aos direitos dos trabalhadores constitui um dos principais desafios contemporâneos.

Para maximizar os benefícios e mitigar os riscos da quarta revolução industrial a saúde do trabalhador, é crucial que políticas públicas e estratégias de saúde ocupacional sejam adaptadas e atualizadas para um meio ambiente de trabalho decente conjugado as diretrizes da OMS e ODS, sobre saúde no ambiente laboral. Fazendo-se necessário capacitar a força de trabalho para a economia digital, promovendo habilidades que serão valorizadas no futuro, como pensamento crítico, criatividade e competências digitais, desenvolver regulamentações que garantam a segurança e a saúde no ambiente de trabalho digital, incluindo normas para o teletrabalho e a prevenção de riscos ocupacionais específicos da era digital, assegurando que a transição para a Indústria 4.0 seja inclusiva, especialmente para pessoas com deficiência, fornecendo acesso a tecnologias digitais e treinamento para todas as camadas da população, reduzindo assim as desigualdades de saúde.

No Fórum Econômico Mundial de Davos, foram destacados avanços em nanotecnologias, neurotecnologias, robôs, inteligência artificial, biotecnologia, sistemas de armazenamento de energia, drones e impressoras 3D. No entanto, esses avanços podem eliminar cinco milhões de empregos nos 15 países mais industrializados.^{290,291}

A quarta revolução oferece potencial para elevar os níveis globais de rendimento e melhorar a qualidade de vida, mas apenas para aqueles capazes de inovar e se adaptar. O

²⁸⁹ REBÊLO, F. C. O pacto mundial para o emprego e a 4ª revolução industrial: as novas formas de trabalho e a justiça social. **Revista de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, MG, v. 50, n. 1, p. 373-390, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/download/54290/35256/303474>. Acesso em: 23 jan. 2024.

²⁹⁰ PERASSO, V. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 02 jun. 2024.

²⁹¹ A consultoria Accenture estima que essa revolução poderia adicionar 14,2 trilhões de dólares à economia mundial nos próximos 15 anos (*Ibid.*).

Barômetro Global de Inovação revela que 70% dos empresários têm expectativas positivas sobre a Indústria 4.0.^{292,293} No entanto, a distribuição regional das transformações é desigual, com mercados emergentes na Ásia adotando mudanças mais rapidamente que as economias desenvolvidas.²⁹⁴

Nem todos vêem o futuro com otimismo. As preocupações incluem o “darwinismo tecnológico”, onde aqueles que não se adaptam não sobrevivem, e a possibilidade de a elite tecnocrática usar as mudanças para justificar seus valores, aumentando a desigualdade. O Fórum Econômico Mundial reconhece que medidas protecionistas representam um desafio para a quarta revolução.²⁹⁵

E, nesse caminho, alguns pesquisadores, reconhecem o surgimento da Quinta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 5.0, que deve representar um avanço significativo em relação à Indústria 4.0, colocando um foco maior na colaboração entre humanos e máquinas, com ênfase em personalização, sustentabilidade e bem-estar. No contexto do direito europeu, essa revolução traz consigo uma série de desafios e oportunidades que exigem ajustes nas estruturas legais e regulamentares existentes.^{296,297}

Embora a Indústria 4.0 ainda seja um conceito relativamente novo, alguns estudiosos anunciam a chegada de uma quinta revolução industrial, baseada em um novo paradigma de cooperação e interação entre seres humanos e máquinas. Essa foi uma das principais conclusões

²⁹² ESGINSIDE. **Barômetro constata que apenas 33% das organizações no Brasil aproveitam inovações tecnológicas para atingir metas de sustentabilidade.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://esginside.com.br/2024/05/09/barometro-constata-que-apenas-33-das-organizacaoes-no-brasil-aproveitam-inovacoes-tecnologicas-para-atingir-metas-de-sustentabilidade/> Acesso em: 2 jun. 2024.

²⁹³ A Kyndryl, provedora de serviços de infraestrutura de TI do mundo, em colaboração com a Microsoft, divulgou os resultados do estudo The Global Sustainability Barometer. O levantamento, realizado pela Ecosystem, conclui que, enquanto 90% das organizações no Brasil consideram que alcançar suas metas de sustentabilidade está em um alto nível estratégico de importância, apenas 12% integraram a sustentabilidade em suas estratégias e dados. No Brasil 55% das organizações pesquisadas no Brasil usam IA para melhorar a eficiência, reduzir a pegada ambiental e construir operações sustentáveis, mas apenas 25% utilizam inovações tecnológicas para atingir metas de sustentabilidade (*Ibid.*).

²⁹⁴ PERASSO, 2016.

²⁹⁵ *Ibid.*

²⁹⁶ GARCIA, S. (org.). **Gestão 4.0: disrupção e pandemia.** São Paulo: Blucher, 2021, p. 212.

²⁹⁷ Ainda estamos nos adaptando como aponta Schwab, a mudanças tão profundas que, na perspectiva da história, nunca houve um momento tão potencialmente promissor ou perigoso. Na Alemanha, a Quarta Revolução Industrial foi chamada de Indústria 4.0, nos Estados Unidos, de Iniciativa de Internet Industrial (IIT), e no Japão, de Indústrias Conectadas. Esses termos refletem a mobilização dos países em prol da ciência e das inovações tecnológicas, impulsionados por tecnologias emergentes como inteligência artificial, robótica, internet das coisas, veículos autônomos, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia, armazenamento de energia, computação quântica, melhorias neurotecnológicas do cérebro e modificação genética. Podemos observar as evidências dessas mudanças dramáticas ao nosso redor: televisores inteligentes, portas automatizadas, assistentes pessoais com inteligência artificial, controles de iluminação residencial, óculos de realidade virtual e máquinas de autoatendimento. Essas inovações estão ocorrendo a uma velocidade exponencial (*Ibid.*).

da conferência sobre a Indústria 5.0, organizada pela Comissão Consultiva das Mutações Industriais do Comitê Econômico e Social Europeu (CESE) em 22 de novembro de 2018.²⁹⁸

A Indústria 5.0 promete intensificar a colaboração entre humanos e tecnologia, com foco em personalização, sustentabilidade e resiliência. Diferentemente da Indústria 4.0, que enfatiza a automação e a eficiência, a Indústria 5.0 visa a criar um equilíbrio entre máquinas inteligentes e a criatividade humana, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e centrado no ser humano, se caracteriza pela personalização da produção em massa, onde a tecnologia permite adaptar produtos e serviços às necessidades individuais dos consumidores. Além disso, há um foco crescente em práticas sustentáveis e na economia circular, exigindo que as empresas adotem processos que minimizem o impacto ambiental. O direito europeu está começando a adaptar-se a essas demandas, promovendo legislações que incentivem a inovação sustentável e a responsabilidade ambiental das empresas.²⁹⁹

A colaboração entre humanos e máquinas na Indústria 5.0 levanta questões sobre o futuro do trabalho e os direitos dos trabalhadores. A UE está atenta a essas mudanças e está promovendo políticas que assegurem que os benefícios da automação e da digitalização não venham à custa dos direitos e do bem-estar dos trabalhadores. Isso inclui a adaptação das legislações trabalhistas para garantir condições de trabalho justas e seguras, bem como a promoção de programas de requalificação e educação contínua.³⁰⁰

Com o aumento da interconectividade e da dependência de sistemas digitais, a segurança cibernética torna-se uma preocupação central. A legislação europeia, como o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) e a Diretiva NIS (Segurança das Redes e da Informação), já estabelecem bases para a proteção dos dados e da infraestrutura digital, mas contínuos aprimoramentos são necessários para enfrentar os novos desafios impostos pela Indústria 5.0.³⁰¹

A Quinta Revolução Industrial está moldando um novo paradigma econômico e social, e o direito europeu está evoluindo para acompanhar essas mudanças. Regulamentações adaptáveis, políticas de proteção ao trabalhador e inovações legais são fundamentais para

²⁹⁸ EESC. **Indústria 5.0: um novo paradigma de cooperação entre o ser humano e a máquina.** [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/pt/news-media/eesc-info/eesc-info-january-2019/articles/66151>. Acesso em: 12 fev. 2024.

²⁹⁹ EESC, 2018.

³⁰⁰ FINCATO, D. P.; CARPES, A. T. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, 2020. Disponível em: https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18329/2/A_5_revoluo_industrial_e_a_volta_humanidade_como_elemento_de_disrupcao.pdf. Acesso em: 12 fev. 2024.

³⁰¹ COMISSÃO EUROPEIA. **Proteção de dados na EU.** [S.l.:s.n.], [201-]. Disponível em: https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt. Acesso em: 12 fev. 2024.

assegurar que a Indústria 5.0 traga benefícios sustentáveis e equitativos para a sociedade europeia. A UE continua a liderar esforços para criar um ambiente regulatório que fomente a inovação ao mesmo tempo que protege os direitos fundamentais dos seus cidadãos.^{302,303}

A implementação da Indústria 5.0 requer uma abordagem integrada, onde a legislação europeia deve continuamente se adaptar para apoiar essa transição. A Comissão Europeia tem sido ativa em promover essas mudanças através de workshops e discussões com diversas organizações de pesquisa e agências de financiamento para garantir que as prioridades sociais e ambientais da UE estejam integradas nesse novo modelo industrial.³⁰⁴

1.8 Dignidade da pessoa humana e o meio ambiente de trabalho decente - o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030

Sebastião Geraldo de Oliveira destaca a importância de valorizar o trabalho, sublinhando a centralidade do ser humano na estrutura econômica e social. Segundo Oliveira, é essencial reconhecer a primazia do ser humano, colocando a dignidade da pessoa acima de todos os outros valores. Ele enfatiza que o respeito à dignidade humana deve ser o fundamento principal que orienta todas as decisões e políticas no ambiente de trabalho, garantindo que o bem-estar dos trabalhadores seja sempre priorizado.³⁰⁵

Esta abordagem sublinha a necessidade de uma estratégia integrada e interdisciplinar para promover a saúde ocupacional, exigindo a colaboração não apenas do Estado e da comunidade em geral, mas também a contribuição de diversas áreas do conhecimento, incluindo a engenharia, psicologia, sociologia e, de maneira destacada, o direito trabalhista. Esta

³⁰² CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Objetivo 55**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/green-deal/fit-for-55/#:~:text=A%20Lei%20Europeia%20em%20mat%C3%A9ria,clim%C3%A1tica%20da%20UE%20at%C3%A9%202050>. Acesso em: 22 fev. 2024.

³⁰³ A Quinta Revolução Industrial, ou Indústria 5.0, pretende emergir como um novo paradigma que promove a colaboração harmoniosa entre humanos e máquinas. Essa fase vai além da Indústria 4.0, que focava principalmente na digitalização e automação, trazendo uma abordagem mais centrada no ser humano, sustentável e resiliente. A Indústria 5.0 coloca os seres humanos no centro do processo de produção. A legislação europeia está começando a refletir essa mudança, incentivando práticas que protejam os direitos dos trabalhadores, como a privacidade, a autonomia e a dignidade. Este enfoque é crucial para assegurar que as novas tecnologias beneficiem as pessoas, em vez de simplesmente impulsionar a eficiência e a produtividade. A sustentabilidade é um pilar central da Indústria 5.0. A União Europeia (UE) está promovendo regulamentos que incentivam o desenvolvimento de sistemas de produção baseados em energias renováveis e práticas de economia circular. Esses regulamentos visam reduzir as emissões de carbono e minimizar o impacto ambiental das atividades industriais, alinhando-se ao objetivo da UE de reduzir as emissões em 55% até 2030. A resiliência tornou-se uma prioridade, especialmente à luz da pandemia de COVID-19. A UE está criando políticas para fortalecer a capacidade das indústrias de se adaptarem a crises, garantindo continuidade operacional e segurança. Isso inclui a promoção de tecnologias que permitem a previsão de contingências, como eventos climáticos extremos ou mudanças na demanda (*Ibid.*).

³⁰⁴ SOCIAL ECONOMY EUROPE. **Our work**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.socialeconomy.eu.org/our-work/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

³⁰⁵ OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 49.

perspectiva reforça a ideia de que a proteção à saúde do trabalhador deve ser uma preocupação compartilhada, englobando uma ampla gama de especialidades para assegurar um ambiente de trabalho seguro e digno.

Estas iniciativas sublinham a necessidade premente de reavaliar e fortalecer os direitos humanos, especialmente no que tange à asseguaração de condições de trabalho dignas e seguras, uma urgência articulada por Flores.³⁰⁶

A proteção da dignidade humana requer tanto a ação estatal quanto a iniciativa social para garantir o mínimo existencial e o exercício dos direitos individuais e sociais. Isso implica um dever compartilhado entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios para implementar disposições nacionais e internacionais que visam eliminar a miséria, a fome, a falta de moradia e a discriminação econômica, além de combater a marginalização.

A garantia dos direitos sociais, cuja efetivação sustenta o princípio da dignidade humana, está presente no artigo 6º da Constituição Federal brasileira. Esses direitos asseguram condições mínimas para a segurança existencial do indivíduo, incluindo acesso à moradia, lazer, educação, saúde e trabalho. Tais condições são essenciais para a preservação da dignidade humana, e a ausência delas representa uma violação desse princípio fundamental. A preservação da dignidade humana implica assegurar educação, saúde e assistência aos desamparados. Essa é uma atribuição comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que devem promover meios para garantir acesso universal a esses direitos. Essas ações podem ocorrer por meio de programas e projetos governamentais ou com a participação ativa da sociedade. Ressalta-se ainda a importância do direito à vida, que está intrinsecamente ligado à dignidade humana. Assim, a proteção da dignidade exige um esforço conjunto das esferas governamentais e da sociedade para eliminar a miséria, a fome, a falta de moradia e a discriminação econômica, bem como para combater a marginalização. O Professor Rizzato Nunes observa que, além de garantir a vida, é fundamental assegurar uma existência digna.³⁰⁷

A promoção eficaz do direito ao trabalho decente e à proteção social dos trabalhadores, conforme o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8, exige uma abordagem abrangente dos direitos humanos, reconhecendo a interligação entre direitos individuais e sociais. Essa abordagem deve mobilizar tanto políticas públicas quanto iniciativas da sociedade civil para combater e superar as desigualdades e injustiças intrínsecas ao sistema. Esse enfoque

³⁰⁶ RÚBIO, D. S.; FLORES, J. H.; CARVALHO, S. **Direitos humanos e globalização**. [S.l.]: EDIPUCRS, 2010, p.75.

³⁰⁷ NUNES, R. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 52.

integrador, que não separa os direitos individuais dos sociais, econômicos e culturais, é crucial para garantir o direito ao trabalho e a proteção social dos trabalhadores no contexto da Quarta Revolução Industrial. As transformações tecnológicas e econômicas dessa era reforçam a importância de políticas que assegurem condições dignas de trabalho e proteção social, sublinhando sua relevância para a dignidade humana. Para enfrentar os desafios contemporâneos, é essencial adotar estratégias que promovam a inclusão, a equidade e a justiça social, garantindo que os avanços tecnológicos beneficiem a todos, sem nenhuma exclusão.³⁰⁸

Este debate se insere em um cenário de crescente desigualdade global e um sistema econômico frequentemente orientado para a acumulação de capital em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Uma crítica pertinente a esse paradoxo é a coexistência de uma multiplicidade de documentos e convenções internacionais sobre direitos humanos com o aprofundamento das desigualdades e injustiças, especialmente no que concerne ao direito ao trabalho e às condições laborais.

A contradição entre a proliferação de normas internacionais que defendem os direitos humanos e a realidade das crescentes disparidades socioeconômicas evidencia a necessidade urgente de uma abordagem mais efetiva e integrada. Essa abordagem deve buscar a implementação prática dos princípios estabelecidos nesses documentos, garantindo que as políticas públicas e as ações da sociedade civil realmente promovam a equidade e a justiça no ambiente de trabalho.

Além disso, é essencial que essa abordagem inclua mecanismos robustos de fiscalização e accountability para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e protegidos de maneira consistente, independentemente das pressões econômicas e políticas.

O princípio da dignidade humana, essencialmente incorporado na Constituição, se estabelece como um direito juridicamente tutelado. A não efetivação desses direitos essenciais representa uma violação desse princípio constitucional, facultando ao Judiciário a responsabilidade de intervir e assegurar a devida reparação.

Tomemos, por exemplo, o caso de um trabalhador submetido a condições insalubres, prejudiciais tanto à sua saúde física quanto psicológica. Essa situação demonstra uma clara violação da dignidade humana, uma vez que o direito a um ambiente de trabalho seguro e promotor de bem-estar está sendo desrespeitado.

A concepção de dignidade humana transcende a ideia de um mero valor inato ao indivíduo, configurando-se também como um princípio ativo que exige preservação e ação

³⁰⁸ MAGALHÃES; VENDRAMINI, 2018.

consciente. Historicamente, a evolução desse conceito reflete uma jornada rumo ao reconhecimento da capacidade de autodeterminação e da posse de direitos plenos pelo ser humano, um processo marcado por uma mudança paradigmática durante o Renascimento. propôs uma visão de dignidade que rompe com as noções tradicionais baseadas na honra e no status, enfatizando a liberdade humana e a possibilidade de escolha própria como a essência da dignidade.³⁰⁹

Essa visão moderna de dignidade humana requer que as condições de trabalho respeitem e promovam o bem-estar integral do trabalhador, assegurando não apenas a segurança física, mas também a saúde mental e emocional. Isso implica em um compromisso contínuo de governos, empregadores e sociedade civil para criar e manter ambientes de trabalho que respeitem e promovam a dignidade de cada indivíduo.

Na filosofia moral de Immanuel Kant, a dignidade está intrinsecamente ligada à autonomia ética. Kant argumenta que a ação moral se fundamenta na prerrogativa de tratar a humanidade, seja na própria pessoa ou nos outros, sempre como um fim em si mesmo e nunca meramente como um meio para alcançar objetivos pessoais. Esta abordagem kantiana destaca o valor inerente da dignidade humana e estabelece uma base ética sólida para o respeito mútuo e a proteção dos direitos fundamentais. Essa perspectiva enfatiza a importância de reconhecer e preservar a dignidade inalienável de cada indivíduo, um princípio central para as práticas éticas contemporâneas em diversas esferas da sociedade. Segundo Granato, para Kant, a dignidade do ser humano não se liga à sua pertença ao gênero humano ou sua suposta origem divina, mas à sua natureza racional, apta a elevar-se sobre as leis (inclinações) empíricas e submeter-se apenas a leis autoatribuídas, válidas para todo ser racional, e, esclarece que para Kant a autonomia, é o força-motriz da dignidade da natureza humana e de toda natureza racional, restando relacionadas dignidade, racionalidade e autonomia (enquanto autolegislação, conforme à moral kantiana).^{310,311}

³⁰⁹ PICO DELLA MIRANDOLA, G. **Discurso sobre a dignidade do homem**. Tradução Maria de Lurdes Sirgado Ganho. Lisboa: Edições 70, 2001, p. 27.

³¹⁰ KANT, I. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2000, p. 56. Conferir, também, em GRANATO. Marcelo de Azevedo Quem habita a dignidade humana? A fundamentação kantiana. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.]**, v. 109, p. 623–639, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/89248>.. Acesso em: 9 jan. 2025.

³¹¹ Esse preceito, sustentado pela filosofia de KANT, ref. 342, p. 56, enfatiza a importância de tratar o ser humano como um fim em si mesmo, e não como um meio para atingir objetivos alheios. A abordagem kantiana reforça a ideia de que cada pessoa possui um valor inerente, o que exige a preservação e a proteção de seus direitos fundamentais em todas as esferas da sociedade.

Juridicamente, a dignidade humana adquire uma dimensão dupla na Constituição Alemã, expressa tanto como um valor intrínseco ao ser, quanto como uma obrigação ativa, ilustrando a natureza dual da dignidade como princípio filosófico e jurídico.³¹²

Este reconhecimento reflete o compromisso pós-guerra de assegurar a inviolabilidade da dignidade humana, uma resposta direta às atrocidades da era nazista e um esforço para fundamentar a proteção dos direitos humanos e o bem-estar social sobre uma base moral sólida. Reconhecer a dignidade humana como um valor intrínseco a cada indivíduo é imperativo, exigindo respeito e a efetiva garantia de direitos fundamentais, tais como acesso à educação, moradia adequada, emprego digno e remuneração capaz de proporcionar um padrão de vida decente.

Manuel Atienza, refletindo sobre dignidade humana critica tanto a concepção ideológica da dignidade humana defendida pela Igreja Católica quanto a proposta de alguns críticos, como Mosterín e Pinker, de abandonar o conceito em favor de termos mais precisos, como a autonomia. Sua proposta, inspirada em Garzón Valdés e Kant, trata a dignidade como um conceito intermediário que articula propriedades e valores fundamentais, como a autonomia e a igualdade, que formam uma unidade moral. Além disso, o texto analisa como a dignidade é abordada na Constituição Espanhola de 1978, questionando se existe um direito fundamental à dignidade e quais seriam suas implicações jurídicas. Também aborda a relação entre dignidade e direitos fundamentais, especialmente no contexto de bioética, e discute a vinculação da dignidade humana com necessidades básicas.³¹³

No contexto laboral, as normativas internacionais, em particular aquelas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), advogam pelo princípio do trabalho decente, que abrange não apenas uma remuneração justa, mas também condições de trabalho seguras e salutaras.³¹⁴

É imperativo reconhecer a dignidade da pessoa humana como um direito inalienável de cada indivíduo, que deve ser respeitado incondicionalmente. Nenhuma pessoa deve ter sua dignidade comprometida por condições laborais prejudiciais ou por políticas econômicas que negligenciam o bem-estar social. A promoção de ambientes de trabalho seguros e justos, bem

³¹² SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 32

³¹³ ATIENZA, M. **Sobre la dignidad humana**. Madrid: Trotta, Editorial S.A., 2022, p. 8-15.

³¹⁴ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diretrizes para o Trabalho Decente**. [S.l.:s.n.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/temas/trabalho-decente>. Acesso em: 20 fev. 2024.

como a implementação de políticas econômicas inclusivas, são essenciais para garantir que todos possam viver com dignidade e respeito.³¹⁵

O conceito de “trabalho decente” emergiu como uma inovação nos tempos recentes, revivendo a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores adquiridos durante o auge do capitalismo, de fato, foi no Estado de Bem-Estar Social que se estabeleceram os paradigmas agora visados pela campanha em defesa do trabalho decente.³¹⁶

Com a evolução da sociedade em diversos aspectos, incluindo a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua 87ª Sessão, adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho.^{317,318}

Laís Abramo enfatiza a importância de políticas e ações estratégicas voltadas à garantia do direito ao trabalho e ao trabalho decente, considerando-os pilares fundamentais da dignidade humana. A defesa desses direitos é um elemento chave na luta contra as desigualdades globais, promovendo a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Ao assegurar condições de trabalho dignas, essas políticas contribuem para a inclusão social e econômica, reforçando o respeito aos direitos humanos e impulsionando o desenvolvimento sustentável.³¹⁹

Segundo Abramo, “trabalho decente é aquele adequadamente remunerado, exercido em liberdade, equidade e segurança, e capaz de garantir vida digna. O conceito de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social”.³²⁰

Introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, o conceito de “trabalho decente” visa garantir a todos oportunidades de emprego produtivo em condições de

³¹⁵ A dignidade da pessoa, pilar do Estado Democrático de Direito, requer condições mínimas para uma vida digna, respeitando os preceitos da justiça social e os objetivos da ordem econômica. Um sistema caracterizado por profundas desigualdades é uma grave afronta à dignidade humana. É fundamental que a sociedade e as instituições trabalhem juntas para garantir o acesso a direitos básicos, como educação, saúde, moradia e emprego, de maneira equitativa e justa, promovendo assim a verdadeira dignidade para todos os indivíduos.

³¹⁶ ANAU, R. V.; CONCEIÇÃO, J. J. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 2, n. 2, p. 44-68, 2011.

³¹⁷ OIT, 2022.

³¹⁸ Esta declaração enfatiza: O respeito à liberdade sindical e de associação; O reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; A abolição efetiva do trabalho infantil; A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; Ambiente de trabalho seguro e saudável. Esses princípios são essenciais para assegurar que o trabalho decente não apenas reviva, mas também amplie a proteção dos direitos dos trabalhadores em um contexto global cada vez mais complexo. A implementação desses princípios fortalece a base dos direitos trabalhistas e promove a justiça social, essencial para o desenvolvimento sustentável das nações (*Ibid.*).

³¹⁹ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/437101/download>. Acesso em: 22 fev. 2024.

³²⁰ ABRAMO, L. Trabalho decente. **Revista de Informação e Debates do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, ano 3, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 22 fev. 2024.

liberdade, equidade, segurança e dignidade. “Oportunidade de emprego produtivo” significa garantir que todos que desejam trabalhar tenham a chance de encontrar um emprego que não apenas proporcione um nível de bem-estar aceitável para o trabalhador e sua família, mas que também seja escolhido livremente.³²¹

As condições de “liberdade” referem-se à liberdade de escolha do trabalho e à participação em organizações sindicais. “Equidade” diz respeito ao tratamento justo e igualitário de todos os trabalhadores, respeitando as diferenças individuais e combatendo discriminações. As “condições de segurança” enfatizam a proteção à saúde dos trabalhadores e sua segurança social. “Condições de dignidade” implicam respeito pelos trabalhadores e sua inclusão nas decisões que afetam suas condições de trabalho.

Esses elementos são fundamentais para promover um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana e contribua para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. A implementação de políticas e ações estratégicas voltadas para esses objetivos é essencial na luta contra as desigualdades globais e na promoção de um desenvolvimento sustentável e inclusivo.

Assim, segundo a OIT, o trabalho decente engloba: emprego produtivo que permite ao trabalhador escolher o trabalho que lhe proporciona bem-estar; a liberdade de se associar a sindicatos, ou não; condições de equidade, tratando todos os trabalhadores e suas famílias de forma igualitária e sem discriminação; além de assegurar que o trabalho seja realizado em um ambiente saudável, seguro e que promova o bem-estar geral.

O voto do ministro Celso de Mello no ARE 639337 AgR.2 é claro ao dispor: “que o princípio da dignidade da pessoa humana representa - considerada a centralidade desse postulado essencial (CF, art. 1º, III) - significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País”. Daí a necessidade a todo trabalhador um mínimo existencial que, segundo o ministro “compreende um complexo de prerrogativas cuja concretização revela-se capaz de garantir condições adequadas de existência digna”, assegurado o acesso “ao direito geral de liberdade e, também, a prestações positivas originárias do Estado, viabilizadoras da plena fruição de direitos sociais básicos”

Alinhado às diretrizes da OIT, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no Brasil define o trabalho decente como uma condição essencial para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a promoção da governabilidade democrática e o desenvolvimento

³²¹ COSTA, M. O. Trabalho decente segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano, v. 15, 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17550/trabalho-decente-segundo-estudos-da-organizacao-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 22 fev. 2024.

sustentável. Segundo o MTE, o trabalho decente deve garantir emprego produtivo, condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, proporcionando um ambiente que respeite os direitos dos trabalhadores e contribua para o seu bem-estar e inclusão social.³²²

O contexto da saúde pública, no qual se insere a saúde do trabalhador, exige dos operadores do direito uma reflexão aprofundada sobre a eficácia das medidas jurídicas destinadas à proteção da saúde dos trabalhadores. Em uma era marcada pelo consumismo exacerbado e pela incessante busca por inovações tecnológicas, frequentemente se negligência a proteção ambiental e, de forma ainda mais grave, a integridade e a dignidade dos trabalhadores responsáveis pela produção desses bens e serviços.³²³

Essa realidade impõe a necessidade de um compromisso renovado com a aplicação rigorosa das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como com a promoção de um ambiente laboral que respeite os direitos humanos e assegure condições de trabalho decentes. A reflexão jurídica deve focar na implementação efetiva dessas medidas, garantindo que as leis não apenas existam no papel, mas sejam ativamente aplicadas para proteger os trabalhadores contra os riscos ocupacionais e as práticas laborais abusivas.

A centralidade da dignidade humana deve ser o vetor orientador de todas as atividades econômicas, conforme estipulado no artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil, que consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da ordem econômica. Este princípio estabelece que as atividades econômicas devem ser conduzidas de maneira a respeitar e promover a dignidade dos indivíduos, assegurando que o desenvolvimento econômico esteja sempre alinhado com a justiça social e o bem-estar de toda a população.^{324,325}

A proteção à saúde do trabalhador emerge não apenas como uma prerrogativa legal, mas como um imperativo ético e moral fundamental para a dignidade humana, essencial para a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa. Atualmente, a proteção social do trabalhador é um tema crucial, abrangendo desde a prevenção contra agentes nocivos no

³²² BRASIL. **Trabalho decente**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/mais-acoess/trabalho-decente>. Acesso em: 12 fev. 2024.

³²³ TEIXEIRA, M. C. A invisibilidade das doenças e acidentes do trabalho na sociedade atual. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 13, n. 1, mar./jun.2012. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rdisan/article/view/55696>. Acesso em: 12 fev. 2024.

³²⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 fev. 2024..

³²⁵ Art. 170. Estabelece os princípios da ordem econômica, tendo como fundamento a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa para assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, com especial atenção à dignidade da pessoa humana (*Ibid.*).

ambiente laboral até as medidas de amparo ao trabalhador afetado por esses agentes, sempre sob a égide do princípio da dignidade humana.

No âmbito do trabalho, a promoção da dignidade humana se manifesta na noção de trabalho decente, conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta concepção inclui direitos fundamentais como a liberdade sindical, a negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado e infantil, e a não discriminação em questões de emprego. Tais princípios visam garantir condições de trabalho que respeitem a dignidade do trabalhador, assegurando um ambiente laboral seguro, equitativo e inclusivo.³²⁶

Entretanto, desafios contemporâneos, como o aumento do trabalho intermitente e condições laborais precárias, exigem uma reavaliação e um reforço das políticas e práticas destinadas a proteger a dignidade no ambiente de trabalho. A Agenda 2030 da ONU e suas metas de desenvolvimento sustentável, especialmente o objetivo de promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos, ressaltam a importância de ações integradas que abordem tanto a proteção legal quanto a responsabilidade social e empresarial no fomento de um ambiente de trabalho digno.³²⁷

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao enfatizar a importância da proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores por meio de suas convenções, demonstra um compromisso contínuo com a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro. Esta abordagem preventiva visa mitigar riscos que possam levar a acidentes ou ao surgimento de doenças físicas e psíquicas, reforçando a noção de trabalho digno.

A preocupação da OIT com estes aspectos reflete um alinhamento profundo com os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente no que tange à promoção de empregos decentes e ao crescimento econômico inclusivo. Ambas as entidades reconhecem que a dignidade humana e a eliminação da pobreza e das desigualdades passam necessariamente pelo estabelecimento de condições de trabalho justas e seguras, que respeitem os direitos fundamentais do trabalhador.^{328,329}

³²⁶ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. [S.l.]: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/267776/download>. Acesso em: 10 out. 2024.

³²⁷ ONU, 2024.

³²⁸ OIT, [202-].

³²⁹ Ao correlacionar as ações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), destaca-se o papel fundamental que a proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores assumem na promoção de um ambiente de trabalho digno. Este comprometimento é evidenciado através das convenções e normativas da OIT, que enfatizam a importância de mitigar riscos de acidentes e doenças ocupacionais, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, especialmente ao ODS 8, que visa promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos (*Ibid.*).

O desafio reside em como proteger o trabalhador informal ou aquele empregado sob regimes de trabalho intermitente, os quais frequentemente se encontram à margem das proteções convencionais do trabalho. A OIT destaca a importância de políticas de proteção preventiva, as quais devem informar e educar os trabalhadores sobre seus direitos e sobre as medidas que podem tomar para garantir que seu trabalho não comprometa sua saúde e bem-estar. Para aqueles cujo rendimento não alcança o mínimo estabelecido, a complementação por parte do trabalhador se faz necessária para não o deixar desprotegido frente a contingências.

As medidas adotadas pela OIT, que abrangem desde a garantia de um salário justo até a prevenção do trabalho escravo e forçado, bem como a promoção de ambientes de trabalho que não prejudiquem a saúde, são essenciais para a materialização do trabalho digno, como preconiza a Agenda 2030. Esta última reforça a visão de que a superação da pobreza e das disparidades sociais dependem intrinsecamente da qualidade do emprego e das condições laborais.³³⁰

No ordenamento jurídico brasileiro, a legislação vigente incorpora um arcabouço de normas destinadas à salvaguarda dos direitos sociais laborais. Entretanto, a efetivação desses direitos exige uma participação ativa de organizações, entidades sindicais e demais agentes da sociedade civil, os quais devem exercer uma dupla função: exigir a observância dessas normativas e fomentar uma cultura que valorize o trabalho digno. Este esforço conjunto encontra respaldo e direção nas orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nos propósitos estabelecidos pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, delineando uma trajetória que reconhece a dignidade humana no contexto laboral como pilar essencial. Tal premissa não se limita ao âmbito do bem-estar individual, mas se estende ao progresso sustentável e inclusivo da coletividade, enfatizando a interdependência entre a promoção dos direitos trabalhistas e os objetivos mais amplos de desenvolvimento social e econômico.³³¹

³³⁰ Este alinhamento é essencial para a concretização da dignidade humana no trabalho, um princípio que atravessa tanto as ações da OIT quanto os objetivos da Agenda 2030. As iniciativas de proteção preventiva recomendadas pela OIT, como a educação dos trabalhadores sobre seus direitos e as práticas de trabalho seguro, são medidas vitais para garantir que todas as formas de emprego – incluindo o trabalho informal e intermitente – que respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores e contribuam para a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades. Referências a legislações específicas e diretrizes internacionais reforçam a necessidade de uma abordagem integrada e informada para a proteção do trabalhador. Por exemplo, as normas relativas à saúde e segurança no trabalho, a eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil, e a promoção da igualdade de oportunidades no emprego são fundamentais para assegurar condições de trabalho que não somente sejam justas, mas também promovam o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores.

³³¹ No contexto brasileiro, a legislação trabalhista reflete um compromisso com a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores, ecoando os princípios e objetivos promovidos pela OIT e pela Agenda 2030. No entanto, a efetivação dessas normas requer um esforço contínuo de fiscalização, educação e advocacia por parte de todos os

No entanto, a realidade apresenta-se muitas vezes contrária a esses ideais, com ambientes de trabalho que desrespeitam normativas básicas de segurança e saúde, expondo os trabalhadores a riscos de acidentes e problemas de saúde física e mental. A situação é agravada pela disseminação de modalidades de trabalho informal e intermitente que comprometem a segurança e proteção do trabalhador, especialmente no que diz respeito a garantias mínimas previdenciárias.³³²

Martha Nussbaum, defende um “Modelo de Desenvolvimento Humano” que prioriza a democracia e a dignidade humana, centrado na expansão das capacidades individuais em áreas essenciais como saúde, educação e liberdade política. Nussbaum ressalta que um país que respeita a dignidade humana deve assegurar um mínimo de oportunidades para todos os seus cidadãos em diversos campos vitais. Assim, Nussbaum destaca a importância de um modelo econômico compatível com a capacitação humana e inclusão social. Esse modelo deve priorizar o desenvolvimento de habilidades e a integração de todos os indivíduos na sociedade, garantindo oportunidades equitativas de crescimento e participação econômica.^{333,334}

A Agenda 2030 da ONU, através de seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número oito, reitera a necessidade de promover um crescimento econômico sustentável e inclusivo, emprego pleno e produtivo, e, essencialmente, o trabalho decente para todos. Este objetivo converge para a meta de erradicar a pobreza e reduzir desigualdades, representando um elemento crucial na promoção da dignidade humana no âmbito do trabalho.³³⁵

Amartya Sen argumenta que o verdadeiro desenvolvimento vai além das métricas econômicas tradicionais, enfatizando a importância de um acesso mais amplo ao conhecimento, saúde, nutrição e segurança, entre outros fatores. Sen amplia essa visão ao discutir a necessidade de eliminar barreiras à liberdade, como pobreza, opressão e a falta de serviços públicos básicos,

atores sociais envolvidos. A Agenda 2030 enfatiza que o desenvolvimento sustentável só pode ser alcançado por meio da inclusão e da justiça social, onde o trabalho decente desempenha um papel crucial. A sinergia entre as iniciativas da OIT e os ODS sublinha a importância de ações conjuntas entre governos, o setor privado, organizações trabalhistas e a sociedade civil para implementar práticas de trabalho que respeitem e promovam a dignidade humana.

³³² ONU, 2015.

³³³ NUSSBAUM, 2015, p. 4-25.

³³⁴ NUSSBAUM, ref. 333, p. 4-25, observa que os países têm dado preferência ao crescimento econômico, priorizando o lucro em detrimento do desenvolvimento dos cidadãos. Depreende-se, então, que há uma priorização do lucro em detrimento das pessoas, resultando em um crescimento econômico que prepondera sobre o crescimento social. Esta perspectiva critica a tendência de focar exclusivamente no aumento do PIB e nos ganhos financeiros, enquanto negligência aspectos fundamentais como a educação, a saúde e a inclusão social, que são essenciais para o desenvolvimento integral e sustentável de uma nação. A autora destaca a complexidade do desenvolvimento humano, sublinhando que ele deve se basear na ampliação das escolhas e na melhoria da qualidade de vida das pessoas, o que vai além das cifras econômicas.

³³⁵ ONU, 2015

que restringem significativamente a capacidade das pessoas de viverem vidas plenas e livres.^{336,337}

Para a realização desse objetivo, é fundamental a colaboração entre a OIT, organizações sindicais, entidades da sociedade civil e outros agentes do ambiente laboral, com o intuito de assegurar a implementação eficaz das normativas protetivas ao trabalhador. O Brasil, com sua legislação extensa voltada para a segurança e o bem-estar no trabalho, enfrenta o desafio de não apenas formalizar tais normas, mas de efetivar na prática a dignidade humana no trabalho e encontrar um equilíbrio entre o normatizado e a realidade fática instalada.^{338,339,340}

De fato, a concretização dos princípios estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU e pela OIT exige mais do que a mera existência de leis pertinentes; requer ação fiscalizatória efetiva e políticas públicas que fomentem a dignidade no ambiente de trabalho, removendo barreiras ao desenvolvimento econômico e social justo e inclusivo.

O direito ao desenvolvimento é reconhecido como um direito humano inalienável que garante a todos os indivíduos e povos a oportunidade de participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político. Este direito é fundamentado na Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento de 1986, que estabelece as bases para a participação ativa de todos na vida econômica global.^{341,342}

³³⁶ SEN, 2000, p. 2-12.

³³⁷ Para SEN, ref. 336, o desenvolvimento deve ser medido pela capacidade das pessoas de viverem vidas que valorizam, não apenas pelo crescimento econômico. Ele propõe que o desenvolvimento deve promover a expansão das liberdades individuais, permitindo que os indivíduos possam fazer escolhas que valorizem e alcancem seu potencial pleno. O autor amplia essa visão ao discutir a necessidade de eliminar barreiras à liberdade, como a pobreza, a opressão e a falta de serviços públicos básicos, que restringem significativamente a capacidade das pessoas de viverem vidas plenas e livres. Ele argumenta que o desenvolvimento deve focar na remoção dessas restrições para que os indivíduos possam alcançar seu potencial pleno e exercer suas liberdades fundamentais.

³³⁸ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

³³⁹ Ao modificar profundamente o sistema de regulação social do trabalho e sua proteção, que foi sendo construído no Brasil ao longo de décadas, essa reforma, parte de um processo global de reorganização do capitalismo, reverte conquistas importantes da classe trabalhadora. Além disso, ameaça suas formas próprias de organização, comprometendo a capacidade de defesa coletiva de seus direitos e interesses. Essas mudanças refletem um movimento de flexibilização e desregulamentação, que pode enfraquecer a segurança e a estabilidade das relações de trabalho, aumentando a precarização laboral (*Ibid.*).

³⁴⁰ KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <https://www.ie.unicamp.br/colecao-geral/dimensoes-criticas-da-reforma-trabalhista-no-brasil>. Acesso em: 12 fev. 2024.

³⁴¹ ACNUDH. **Declaração sobre o direito ao desenvolvimento**. [S.l.:s.n.], 2012. Disponível em: <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/08/Declara%C3%A7%C3%A3o-sobre-o-Direito-ao-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024..

³⁴² Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, aprovada pela Resolução 41/128, da Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, em 4 de dezembro de 1986; dispõe o art. 1º: “1. O direito ao desenvolvimento é um

Essa perspectiva crítica sobre a prevalência do PIB como medida de bem-estar sublinha a importância de uma abordagem mais holística para o desenvolvimento, que inclua indicadores como saúde, educação, liberdade política e religiosa, e equidade social como essenciais para o verdadeiro progresso de uma nação.

Portanto, a efetivação da dignidade humana demanda uma abordagem compreensiva que englobe proteção jurídica, engajamento social e responsabilidade empresarial. Esta estratégia deve transcender a mera adesão às normativas vigentes, visando cultivar uma cultura laboral fundamentada no respeito incondicional à dignidade humana. Tal cultura deve ser o alicerce sobre o qual se constrói a prática empresarial, as políticas públicas e a atuação da sociedade civil, assegurando que o ambiente de trabalho não apenas obedeça aos preceitos legais, mas também reflita um comprometimento profundo com os valores humanísticos essenciais.^{343,344}

1.9 A globalização econômica e seus impactos no meio ambiente laboral

Hoje vivemos a crescente complexidade nas relações de trabalho em um contexto globalizado, onde elementos como a nacionalidade do trabalhador, a localização da sede empresarial ou o local de formalização do contrato se tornam cada vez mais relevantes. A migração laboral, uma constante histórica, é, atualmente, amplificada pela facilidade de mobilidade, comunicação e pela própria globalização, trazendo à tona desafios jurídicos significativos nas interações entre diferentes Estados e sistemas legais.^{345,346}

direito humano inalienável em virtude do qual toda pessoa humana e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, a ele contribuir e dele desfrutar, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados. 2. O direito humano ao desenvolvimento também implica a plena realização do direito dos povos de autodeterminação que inclui, sujeito às disposições relevantes de ambos os Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos, o exercício de seu direito inalienável de soberania plena sobre todas as suas riquezas e recursos naturais” (*Ibid.*).

³⁴³ FONTANA, O. A. P.; MOSCHETTA, S. O. R. Adignidade humana e a proteção social do trabalhador na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, p. 117-134, 2018.

³⁴⁴ Em suma, as ações da OIT e os objetivos da Agenda 2030 estão intrinsecamente ligados ao princípio da dignidade humana no trabalho. A realização desse princípio demanda uma colaboração ativa entre todas as partes interessadas para assegurar que as condições de trabalho em todo o mundo sejam não apenas seguras e justas, mas também empoderadoras e inclusivas (*Ibid.*).

³⁴⁵ QUIROGA, M. Á. La intermediación laboral como elemento central de la política activa de empleo en el contexto de la movilidad internacional de trabajadores. **Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)**, n. 8, p. 169-19, 2024.

³⁴⁶ Neste sentido, QUIROGA, ref. 345, adverte que o deslocamento humano ao longo do planeta é um fenômeno contínuo e multifacetado, impulsionado por diversos fatores, muitos dos quais persistem atualmente. Conflitos armados, desastres naturais e crises ambientais forçam milhões a deixar seus lares em busca de segurança, oportunidades de emprego e um futuro promissor. Exemplificativamente, a recente invasão da Ucrânia pela Rússia resultou em mais de oito milhões de refugiados ucranianos dispersos por diversos países europeus. Ademais, a

Na Europa temos a preocupação com a utilização de dados pessoais como forma de contraprestação, alertando que isso poderia ferir a dignidade humana, com implicações nas relações laborais, assim se faz necessário o equilíbrio entre Direito e Justiça na União Europeia, argumentando que o estado de direito é frágil e não deve ser considerado garantido. A pandemia de Covid-19 trouxe mudanças significativas, mas o respeito à privacidade individual deve permanecer um valor superior em todos os países da União Europeia (o direito de ser deixado em paz).^{347,348}

A globalização, juntamente com a expansão da Internet em quase todos os países, tem facilitado a aproximação de culturas e a redução de distâncias geográficas e culturais, embora não necessariamente diminua sentimentos de desconfiança, racismo ou posições anti-imigração. Esses avanços tecnológicos têm proporcionado aos trabalhadores melhores oportunidades de encontrar empregos que correspondam às suas expectativas em empresas internacionais, aprimorando significativamente a comunicação entre futuros empregadores e colaboradores, bem como com agências de intermediação tanto nacionais quanto internacionais para um desenvolvimento sustentável.³⁴⁹

O Professor Lauro Ishikawa ensina que o desenvolvimento humano integral considera a pessoa em sua totalidade, enfatizando a necessidade de um convívio social que respeite os direitos fundamentais e reconheça a dignidade humana plena. Neste contexto, a cooperação internacional se torna crucial. Ela deve ser organizada de maneira estratégica, promovendo os

instabilidade econômica e política em certos estados - como aqueles que enfrentam emigração significativa da Venezuela - e os impactos das mudanças climáticas em regiões como Moçambique, Filipinas, Índia e Malawi, também contribuem para o aumento de deslocamentos. Contudo, é imperativo considerar que eventos globais podem igualmente impor restrições severas à migração. A pandemia de Covid-19 exemplifica uma situação em que, apesar da existência de forças que fomentam a migração, outras circunstâncias podem restringi-la drasticamente. Essas dinâmicas complexas exigem uma análise jurídica aprofundada e adaptativa, que considere tanto as forças impulsionadoras quanto as restritivas que moldam as modernas relações de trabalho internacionais.

³⁴⁷ VELENCOSO, L. M.; LÓPEZ, M. S. Protección jurídica de la privacidad. Inteligencia artificial, salud y contratación. *Revista Boliviana de Derecho*, n. 36, p. 781-786, 2023.

³⁴⁸ SELMA, A. A.; GONZÁLEZ, G. G. **Protección de los trabajadores e inteligencia artificial**: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial. [S.l.]: Atelier, 2022, p. 82.

³⁴⁹ SELMA; GONZÁLEZ, 2022, nesta toada, os autores advertem que podemos identificar duas principais causas que impulsionam a migração laboral. A primeira causa engloba indivíduos que fogem de extrema necessidade, violência, conflitos, instabilidade política ou desastres naturais, buscando um futuro melhor em países que oferecem melhores condições de vida do que seus países de origem. Muitos desses migrantes se dirigem à União Europeia (UE), atraídos pela sua legislação imigratória favorável e proteções aos trabalhadores migrantes. A chegada massiva de imigrantes nas últimas décadas, em resposta a essas circunstâncias, obrigou a UE a adaptar sua legislação de imigração e liberdade de circulação, resultando em desafios significativos de assistência social que têm sido abordados pelos tribunais. O segundo grupo inclui pessoas que buscam emprego fora de seus países para melhorar suas condições de vida ou por falta de oportunidades locais. A Internet e as redes sociais facilitaram a conexão entre empresas e trabalhadores de diferentes nacionalidades, destacando o papel da tecnologia na mobilidade laboral global. A migração, tema crucial para a União Europeia, é tratada por iniciativas como a Agenda 2030 da ONU e a Agenda Europeia das Migrações. Essas políticas promovem, além do desenvolvimento sustentável, a inclusão e a saúde ocupacional, garantindo uma migração segura e que respeite o bem-estar dos trabalhadores.

direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais de forma integrada, evitando a fragmentação que pode levar à diminuição da eficácia desses direitos. Esta abordagem reflete o desafio da concretização do direito ao desenvolvimento.^{350,351}

A agenda dos direitos humanos, se consolidada por meio de uma série de documentos internacionais, é o resultado de um processo evolutivo que culminou no reconhecimento da pessoa humana - tanto individual quanto coletivamente - como o foco central da proteção. Este marco impõe ao Estado-nação a obrigação de respeitar proibições, implementar medidas concretas de efetivação, e estabelecer mecanismos de monitoramento do cumprimento dessas obrigações.³⁵²

Essa discussão destaca a importância de uma abordagem holística e integrada na promoção e proteção dos direitos humanos, onde a cooperação internacional desempenha um papel crucial para alcançar um consenso e implementação efetiva do direito ao desenvolvimento.

Além disso, a formação de uma aliança global para o desenvolvimento sustentável evidencia as dificuldades que os Estados-nações enfrentam para honrar seus compromissos internacionais. Essa situação reforça a percepção de que muitos dos compromissos assumidos funcionam como *soft law*, ou seja, leis de cumprimento voluntário sem sanções formais. No entanto, a ausência de penalidades explícitas não deve ser vista como uma permissão para mitigar ou violar os direitos humanos. Pelo contrário, é imperativo que os Estados e

³⁵⁰ ISHIKAWA, L. *et al.* **O direito ao desenvolvimento como concretizador do princípio da dignidade da pessoa humana.** [S.l.:s.n.], 2008.

³⁵¹ ISHIKAWA *et al.*, ref. 350, esclarecem que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) constituem um conjunto de 17 objetivos e 169 metas estabelecidos para orientar ações globais até 2030. Esses objetivos abrangem, de maneira integrada e inter-relacionada, as dimensões ambiental, econômica e social do desenvolvimento sustentável, conforme delineado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pela Assembleia Geral da ONU em setembro de 2015. Os ODS incluem metas como: Emprego Decente e Crescimento Econômico: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, e trabalho decente para todos; Redução das Desigualdades: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles. Na Quarta Reunião do Fórum dos Países da América Latina e Caribe sobre Desenvolvimento Sustentável, realizada de 15 a 18 de março de 2021, representantes de 33 países da região, juntamente com entidades e programas das Nações Unidas, reiteraram o compromisso com a efetiva implementação da Agenda 2030, incluindo os Objetivos e Metas estabelecidos.

³⁵² ISHIKAWA *et al.*, ref. 350, esclarecem que os objetivos visam promover o desenvolvimento integral das pessoas dentro da sociedade, conforme estabelecido pela Organização das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, juntamente com os Pactos Internacionais dos Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, incluindo seus Protocolos Opcionais, constituem a Carta Internacional dos Direitos Humanos. Este conjunto de documentos representa um marco fundamental na história dos direitos humanos. Portanto, o direito ao desenvolvimento transcende as meras declarações formais e exige uma implementação efetiva, demonstrando a necessidade de ações práticas que garantam a realização plena desses direitos, indo além do reconhecimento teórico para alcançar uma aplicação concreta e impactante na vida das pessoas.

organizações internacionais trabalhem conjuntamente para assegurar que os princípios de justiça e direitos humanos sejam respeitados e promovidos globalmente.

O direito ao desenvolvimento, reconhecido como um direito humano inalienável, tem a necessidade de medidas eficazes para sua proteção desses direitos, neste sentido Nussbaum, adverte que a falha em assegurar condições fundamentais para uma vida digna constitui uma grave violação da justiça, estando estas condições implicitamente ligadas às noções de dignidade humana.³⁵³

Antônio Augusto Cançado Trindade distingue entre o direito ao desenvolvimento e o direito internacional do desenvolvimento, apontando para a necessidade de uma abordagem normativa objetiva que vise equilibrar as relações entre Estados economicamente desiguais. Em conferências da ONU, foi reforçado que o desenvolvimento não se limita ao aspecto econômico, abrangendo uma proteção global dos direitos humanos.³⁵⁴

Antônio Augusto Cançado Trindade condena a priorização do mercado sobre os direitos humanos, destacando a importância da cooperação internacional para o desenvolvimento e a proteção dos direitos fundamentais, concluindo que os mecanismos de monitoramento estabelecidos pelas Nações Unidas, como o Conselho de Direitos Humanos e a Revisão Periódica Universal, são fundamentais para a proteção global dos direitos humanos.^{355,356}

Em termos de cooperação internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos sublinha o compromisso dos Estados de promover e respeitar os direitos humanos, enfatizando que o desenvolvimento sustentável deve ser abordado de maneira integrada, considerando seus aspectos econômicos, sociais e ambientais.

A Conferência Mundial dos Direitos Humanos reafirmou o direito ao desenvolvimento como um direito humano essencial, exigindo uma cooperação internacional eficaz para superar os obstáculos ao desenvolvimento. Esse compromisso é visto como fundamental para alcançar

³⁵³ NUSSBAUM, M. C. **Fronteiras da justiça**: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie. São Paulo: Martins Fontes, 2013, p. 191- 197.

³⁵⁴ TRINDADE, A. A. C. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2003, p. 335.

³⁵⁵ TRINDADE, 2003, p. 335.

³⁵⁶ No mesmo passo Lauro Ishikawa salienta que o reconhecimento, a promoção e a proteção descritos na Declaração Universal de Direitos Humanos, implicam em um “sistema global de proteção dos direitos humanos no âmbito das Nações Unidas, e salienta seus principais mecanismos: o Conselho de Direitos Humanos da ONU, a Revisão Periódica Universal, os Relatores Especiais e os Órgãos de Monitoramento”. O sistema de monitoramento propalado é formado por comissões de peritos independentes e, atualmente, há dez órgãos de monitoramento das Convenções, a saber: Comitê contra a Tortura (CAT), Comitê Desaparecimentos Forçados (CED), Comitê Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CESCR), Comitê Direitos Humanos (CCPR), Comitê Direitos da Criança (CRC), Comitê Pessoas com Deficiência (CRPD), Comitê Trabalhadores Migrantes (CMW), Comitê para Eliminação da Discriminação contra Mulheres (CEDAW), Comitê para Eliminação da Discriminação Racial (CERD), Subcomitê de Prevenção à Tortura (SPT) (*Ibid.*).

os objetivos de desenvolvimento sustentável que respeite e promova os direitos humanos de todos.

1.10 As empresas no contexto do direito internacional do trabalho

O Professor Javier Garcia Medina esclarece que empresas devem assumir um papel ativo na proteção dos direitos humanos e na sustentabilidade ambiental, cumprindo não apenas com as exigências locais, mas engajando-se proativamente em práticas que respeitem e promovam os direitos humanos globalmente, dada a importância de uma abordagem global e coordenada no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e na promoção de um comportamento corporativo responsável.³⁵⁷

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, reconhece o trabalho como um direito humano essencial, garantindo a liberdade de escolha de emprego sob condições justas e proteção contra o desemprego. Esse direito implica não apenas um benefício para o indivíduo, mas também uma responsabilidade social que deve ser continuamente buscada e realizada. Neste contexto, a adoção de princípios de Environmental, Social, and Corporate Governance (ESG) surge como um meio eficaz não apenas para valorizar as instituições privadas, mas também para promover os direitos humanos dentro do ambiente corporativo. Essa abordagem está alinhada com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, que, apesar de seu marco histórico de uma década, ainda enfrentam desafios significativos em sua plena implementação.³⁵⁸

O conceito de Environmental, Social and Governance (ESG) foi introduzido inicialmente em 2004, através de um relatório elaborado conjuntamente pelo Pacto Global das Nações Unidas e pelo Banco Mundial. Este documento desafiava instituições financeiras globais a considerarem a integração de critérios ambientais, sociais e de governança nos processos decisórios do mercado de capitais.³⁵⁹

³⁵⁷ MEDINA, J. G. “Human rights-based approach as a guide to action in corporate due diligence”. **Monografia Extraordinária**, n. 2, p. 207-235, 2023.

³⁵⁸ ENGELMANN, W.; NASCIMENTO, H. C. P. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 3, n. 6, 2021.

³⁵⁹ ESG é a sigla em inglês para “Environmental, Social, and Governance”, adotado pela ONU em 2026, que em português significa “Ambiental, Social e Governança”. Esses três fatores são utilizados para medir a sustentabilidade e o impacto ético de um investimento em uma empresa ou negócio. As práticas ESG (Ambiental, Social e Governança) incluem a implementação de iniciativas para diminuir a emissão de gases de efeito estufa, promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, garantir uma remuneração equitativa para todos os funcionários e assegurar a transparência nas informações financeiras e de governança. Essas práticas visam não apenas melhorar o desempenho ambiental e social das empresas, mas também fortalecer a confiança dos investidores e outras partes interessadas, promovendo uma gestão mais ética e sustentável. Refere-se às práticas

A adoção desses critérios visa não apenas a implementação de práticas sustentáveis em todas as operações corporativas, mas também a promoção de um modelo de negócios intrinsecamente sustentável. Esta abordagem estratégica é essencial para a exploração de novas oportunidades comerciais que emergem a partir de compromissos com a sustentabilidade, a ética e a humanização das atividades empresariais.

Surgido no contexto dos mercados financeiros, o ESG foi posteriormente consolidado como um dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), de acordo com a definição fornecida pelo European Sustainability Forum (Eurosif), o ESG representa um processo de investimento que integra objetivos financeiros a valores e inquietações relativas ao meio ambiente, à sociedade e à governança corporativa. Assim, a adesão a esses princípios reflete não apenas uma gestão corporativa responsável, mas também alinha os investimentos às expectativas éticas e sustentáveis.³⁶⁰

Em meio a operações globais das empresas, o compromisso com um comportamento corporativo responsável é cada vez mais reconhecido como essencial para a sustentabilidade econômica, social e ambiental. Este compromisso é articulado através de iniciativas como as métricas Ambiental, Social e Governança (ESG), que avaliam as práticas das empresas em relação a esses três aspectos cruciais, alinhando-se estreitamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.³⁶¹

Os ODS fornecem um quadro abrangente que inclui metas específicas para erradicar a pobreza, promover a igualdade, proteger o meio ambiente e garantir que todas as pessoas desfrutem de paz e prosperidade até 2030. As práticas corporativas responsáveis sob as métricas ESG são, portanto, fundamentais para alcançar esses objetivos, uma vez que incentivam as empresas a operarem de maneira que respeitem os direitos humanos e o meio ambiente laboral

de uma empresa em relação ao meio ambiente, incluindo questões como mudanças climáticas, uso sustentável dos recursos naturais, gestão de resíduos, emissões de carbono e impacto ambiental geral. No aspecto social, retrata o respeito às relações e impactos sociais da empresa, incluindo como trata seus funcionários, clientes, fornecedores e a comunidade em geral. Isso abrange condições de trabalho, direitos humanos, diversidade e inclusão, e impacto social positivo. Quanto a Governança (Governance), envolve as práticas de governança corporativa da empresa, como ética empresarial, transparência, responsabilidade dos conselhos administrativos, práticas anticorrupção e cumprimento de regulamentos e leis. Esses critérios são cada vez mais considerados por investidores que desejam alinhar seus investimentos com valores de sustentabilidade e responsabilidade social, buscando empresas que não apenas gerem lucro, mas que também tenham um impacto positivo no mundo.

³⁶⁰ BATISTA, G. V. Agenda 2030 e ESG: as políticas e as práticas de sustentabilidade nas empresas conscientes. In: PONTE, M. L.; WENCESLAU, E. C. **Sustentabilidade**: conceito articulador de saberes e práticas. São José do Rio Preto, SP: Reconecta-Soluções Educacionais, 2022, p. 10. *E-book*. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/helena-silva-42/publication/361729989_geodiversidade_avaliacao_e_classificacao_de_hidrossitio_aplicacao_no_segmento_do_parque_ambiental_encontro_dos_rios_teresina_piaui_brasil/links/62c1f6340bf6950edea7ddcd/geodiversidade-avaliacao-e-classificacao-de-hidrossitio-aplicacao-no-segmento-do-parque-ambiental-encontro-dos-rios-teresina-piaui-brasil.pdf#page=10. Acesso em: 2 abr. 2024.

³⁶¹ PACTO GLOBAL. **ESG**. [S.l.]: Rede Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/esg/>. Acesso em: 2 fev. 2024.

saudável e promova um impacto ambiental e social positivo, então a autora desta tese entende que não há sentido no agir das empresas 4.0 ao não reconhecerem direitos básicos a seus trabalhadores.

Para manter sua saúde organizacional, as empresas devem alinhar-se em torno de uma visão estratégica e cultura clara, executando suas atividades com excelência e renovando seu foco para atender às demandas do mercado, alcançando assim desempenhos financeiros e operacionais superiores, desta forma. o conceito de capitalismo humanista e consciente está ganhando força, integrando práticas de desenvolvimento ambiental, social e de governança, conhecidas como ESG.

A noção e as implicações da sociedade de risco têm se infiltrado no pensamento social, com alguma perplexidade e resistência. O século XXI, como já foi dito, será o século da sociedade de risco, uma era em que se espera que os conceitos, categorias e modos de pensar e agir dos atores sociais sejam profundamente transformados.³⁶²

Ulrich Beck alerta que essa nova modernidade exigirá o repensar de conceitos como desenvolvimento, bem-estar e crescimento econômico. Em suma, todas as categorias de pensamento devem ser revistas para se adequar às novas realidades e desafios que a sociedade de risco apresenta.³⁶³

É fundamental estabelecer a consciência de que o ato de produzir riquezas não deve se destinar apenas à acumulação de recursos financeiros, mas também pode ser orientado para o bem-estar humano e o desenvolvimento sustentável. É importante afastar a ideia de que há uma antítese na noção de que o capitalismo pode ser humanista.³⁶⁴

O conceito de capitalismo humanista propõe que as práticas econômicas e empresariais podem, e devem, ser alinhadas com valores humanitários e sociais. Isso implica que a criação de valor econômico deve estar intrinsecamente ligada à melhoria das condições de vida das pessoas, à promoção da igualdade e à sustentabilidade ambiental.³⁶⁵

Ulrich Beck, em sua teoria da sociedade de risco, sugere que a modernidade exige um repensar profundo dos conceitos tradicionais de desenvolvimento e crescimento econômico. Ele argumenta que, para enfrentar os desafios contemporâneos, como as crises ambientais e sociais, é necessário adotar uma abordagem que priorize o bem-estar humano e a sustentabilidade.³⁶⁶

³⁶² BECK, 2006, p. 92.

³⁶³ BECK, 2006, p. 91-96.

³⁶⁴ SAYEG, R.; WAGNER, B. **O capitalismo humanista**. [S.l.]: Ed. KBR, 2015, p. 5.

³⁶⁵ *Ibid.*, p. 5.

³⁶⁶ BECK, *op. cit.*, p. 91-96.

Além disso, estudiosos como Amartya Sen defendem que o desenvolvimento deve ser avaliado não apenas pelo crescimento econômico, mas pelo aumento das liberdades individuais e pela capacidade das pessoas de viverem vidas que valorizem. Este pensamento apóia a ideia de que o capitalismo pode ser reorientado para servir a objetivos humanitários e sociais.³⁶⁷

Em prática, isso significa que empresas e governos devem adotar políticas que promovam a responsabilidade social corporativa, a inclusão social e a proteção ambiental. Exemplos que incluem a adoção de práticas de negócios sustentáveis, a implementação de programas de desenvolvimento comunitário e a promoção de políticas trabalhistas justas.

Estes princípios guiam a agenda econômica das organizações que adotam boas práticas para a realização de um desenvolvimento ético, moral e socioambiental, tanto interna quanto externamente.³⁶⁸

A adoção de práticas de Environmental, Social, and Governance (ESG) exige um compromisso abrangente com o engajamento social, que inclui políticas de diversidade no ambiente de trabalho e iniciativas para reduzir desigualdades sociais. Além disso, o ESG promove a integridade dos processos corporativos através de uma governança eficaz e transparente, fortalecendo a independência dos conselhos de administração e implementando mecanismos para prevenir corrupção, discriminação e assédio.³⁶⁹

É fundamental que as organizações, incluindo as privadas, adotem uma agenda de responsabilidade social não como uma opção, mas como uma prioridade, engajando-se em práticas preventivas e reparatórias para mitigar danos e violações de direitos humanos.³⁷⁰

As empresas devem cumprir suas funções sociais e econômicas de forma inclusiva, digna e ética, conforme delineado pelo Pacto Global das Nações Unidas.³⁷¹

Essas obrigações estão em linha com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, estabelecidos em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos, que especificam que as empresas devem respeitar os direitos humanos internacionalmente

³⁶⁷ SEN, 2000, p. 31-40

³⁶⁸ ENGELMANN; NASCIMENTO, 2021.

³⁶⁹ SERRALVO, F. A.; ROMARO, P. (orgs.). **ESG: uma visão plural**. São Paulo: Educação das Letras e Cores, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/graduacao/cursos/administracao/esg-uma-visao-plural-site-puc.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2024.

³⁷⁰ FEENEY, P. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. **SUR - Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, p. 174-191, dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/PYy7SnFypTcktZPV6VCtL6R/?lang=pt>. Acesso em: 2 abr. 2024.

³⁷¹ COUTINHO, L. M. O Pacto Global da ONU e o desenvolvimento sustentável = The UN Global Compact and sustainable development. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 56, p. 501-518, dez. 2021. Disponível em: <http://web.bnades.gov.br/bib/jspui/handle/1408/22029>. Acesso em: 2 abr. 2024.

reconhecidos. Isso implica abster-se de violar direitos humanos e abordar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos que possam estar associados às suas atividades.³⁷²

A comunidade internacional, ao longo dos anos, reconheceu a necessidade de responsabilizar empresas como um passo fundamental para avançar na proteção dos direitos humanos. Esse reconhecimento surge da compreensão de que as violações de direitos humanos não são cometidas exclusivamente por Estados; empresas também podem ser perpetradoras dessas violações.³⁷³

Em resposta a essa necessidade, foram desenvolvidos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, também conhecidos como Princípios Ruggie, nomeados após John Ruggie, que liderou sua formulação. Esses princípios visam fornecer um framework global para que as empresas incorporem o respeito aos direitos humanos em suas operações.^{374,375}

A eficácia desses princípios, no entanto, é objeto de debate. É necessário avaliar se sua implementação alcançou as expectativas dos Estados, das empresas e dos defensores dos direitos humanos, ou se ficou aquém, os princípios são frequentemente submetidos a críticas, variando quanto à sua contundência e eficácia.^{376,377}

A adoção de práticas alinhadas com os Princípios de Ruggie e as métricas ESG não só ajudam as empresas a cumprirem regulamentações internacionais e evitar riscos legais, mas também a construir confiança em rede, incluindo consumidores, investidores e comunidades locais. Além disso, empresas que adotam esses princípios muitas vezes se beneficiam de um

³⁷² NAÇÕES UNIDAS – BRASIL. **Princípios da ONU para empresas e direitos humanos atingem o marco histórico de dez anos.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/132461-princ%C3%ADpios-da-onu-para-empresas-e-direitos-humanos-atingem-o-marco-hist%C3%B3rico-de-dez-anos>. Acesso em: 2 abr. 2024.

³⁷³ SILVA, A. R. F.; PAMPLONA, D. A. **Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços?** [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/download/61636745/Principios_Orientadores_da_UNU_para_empresas_e_direitos_humanos-_houve_avancos_20191230-114879-kuisvm.pdf. Acesso em: 2 abr. 2024.

³⁷⁴ GLOBAL COMPACT. **Os dez princípios.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://globalcompact.pt/index.php/pt/un-global-compact>. Acesso em: 2 abr. 2024.

³⁷⁵ O framework global destina-se a auxiliar na avaliação e implementação de critérios, atributos e processos que as organizações necessitam para estar em conformidade com as legislações. Este instrumento proporciona diretrizes estruturadas que ajudam as organizações a alinhar suas operações com os padrões legais e regulatórios, promovendo a integridade, a transparência e a responsabilidade corporativa (*Ibid.*).

³⁷⁶ SILVA; PAMPLONA, 2016.

³⁷⁷ Ademais, a ligação entre as práticas corporativas e os direitos humanos é também reforçada pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos de John Ruggie, endossados pela ONU em 2011. Esses princípios são estruturados em torno de três pilares: o dever dos estados de proteger os direitos humanos, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, e o acesso a remédios para vítimas de violações de direitos humanos. Estes princípios orientam as empresas na implementação de práticas de diligência devida em direitos humanos, o que inclui a identificação, prevenção e mitigação de impactos negativos relacionados às suas operações e cadeias de suprimentos impactos negativos relacionados às suas operações e cadeias de suprimentos (*Ibid.*).

desempenho financeiro superior, pois práticas responsáveis podem levar a uma maior sustentabilidade a longo prazo.

A sustentabilidade corporativa começa com o sistema de valores da empresa e uma abordagem baseada em princípios para conduzir os negócios. Isso significa operar de maneira que, no mínimo, cumpra as responsabilidades fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Empresas responsáveis adotam os mesmos valores e princípios onde quer que operem, entendendo que boas práticas em uma área não compensam danos em outra.

Portanto, com fundamento da sustentabilidade corporativa, é essencial melhorar e reformular as condições de trabalho na era da Indústria 4.0, repudiando firmemente qualquer forma de precariedade. A digitalização e a automação, embora tenham potencial para impulsionar a produtividade e a inovação, não podem ser justificativas para a flexibilização excessiva dos direitos trabalhistas ou para a criação de empregos instáveis. A gestão algorítmica e as plataformas digitais, muitas vezes associadas a modelos de trabalho atípicos, devem ser regulamentadas de forma a proteger os trabalhadores contra a exploração e garantir condições justas e dignas. É fundamental que as políticas laborais acompanhem essas mudanças tecnológicas, promovendo uma integração segura e ética das novas formas de trabalho, com foco na saúde ocupacional, estabilidade de emprego, proteção social e equidade. Combater a precarização é uma prioridade para garantir que a Indústria 4.0 avance sem sacrificar os direitos e o bem-estar dos trabalhadores

Ao incorporar os Dez Princípios do Pacto Global da ONU em suas estratégias, políticas e procedimentos, e ao estabelecer uma cultura de integridade, as empresas não apenas defendem suas responsabilidades básicas para com as pessoas e o planeta, mas também preparam o terreno para o sucesso a longo prazo. Os Dez Princípios do Pacto Global da ONU são: apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; assegurar-se de que não são cúmplices em abusos dos direitos humanos; apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; erradicar efetivamente o trabalho infantil; eliminar a discriminação em relação ao emprego e ocupação; Adotar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais; promover maior responsabilidade ambiental, incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis, e, por fim, combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.³⁷⁸

³⁷⁸ GLOBAL COMPACT. **The ten principles of the un global compact.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 2 abr. 2024.

Além disso, os Princípios de Ruggie, formalmente conhecidos como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, estabelecem que as empresas devem: 1. Proteger os direitos humanos, respeitá-los e remediar as violações; 2. Assegurar que suas operações não contribuam para abusos dos direitos humanos, e, 3. Implementar processos de devida diligência para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre como abordam os impactos adversos sobre os direitos humanos.

Os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos regulam a relação entre empresas e Estados, integrando normas existentes em um conjunto coerente. Apesar de não criarem obrigações de direito internacional, promovem boas práticas empresariais globalmente. A Assembleia Geral da ONU utiliza esses instrumentos para formar consensos internacionais e sugerir políticas, destacando a importância simbólica e prática dessas diretrizes.^{379,380} No entanto, ainda há desafios significativos e lacunas na implementação dessas normas, com abusos empresariais persistindo em várias regiões, afetando trabalhadores e comunidades.

Em resumo, o comportamento corporativo responsável, orientado pelos Princípios de Ruggie e avaliado através das métricas ESG, é fundamental para o cumprimento dos ODS. As empresas desempenham um papel crucial não apenas na promoção do desenvolvimento econômico, mas também na proteção ambiental e no respeito e promoção dos direitos humanos, essenciais para o desenvolvimento sustentável global.^{381,382}

³⁷⁹ BENACCHIO, M.; RIBEIRO, P. D. M. As empresas transnacionais e os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da Organização das Nações Unidas. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 2, n. 35, p. 276-295, 2022.

³⁸⁰ Esses princípios evoluíram a partir de resoluções anteriores, como a resolução da Assembleia Geral da ONU de 2005, intitulada “Toward Global Partnerships”, que reconheceu a necessidade de integrar as empresas em um marco normativo que considerasse os direitos humanos como fundamentais em suas cadeias econômicas. O principal objetivo dos Princípios Orientadores é reger a relação entre empresas e Estados, promovendo boas práticas empresariais a nível global (*Ibid.*).

³⁸¹ RIVKIN, D. W. *et al.* **UN Guiding principles on business and human rights at 10: the impact of the ungps on courts and judicial mechanisms.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2024.

³⁸² Os Princípios Orientadores das Nações Unidas, conhecidos como “Princípios Ruggie”, foram elaborados por John Ruggie como um instrumento de soft law para guiar a prática empresarial em conformidade com os direitos humanos. Desenvolvidos após três anos de pesquisa e consultas com governos, empresas e a sociedade civil, esses princípios baseiam-se em três pilares: proteger, respeitar e reparar. Eles visam estabelecer diretrizes para legitimar a causa de “Negócios e Direitos Humanos” dentro das Nações Unidas, monitorando as atividades empresariais e promovendo boas relações entre a ONU e as empresas. Os Princípios Ruggie representam um marco significativo para a ONU, fortalecendo suas relações com atores econômicos essenciais para o cumprimento de suas metas de paz e cooperação internacional. Enquanto instrumentos de soft law, diferem do hard law por não serem juridicamente vinculantes, mas ainda assim promovem o cumprimento de normas de conduta empresarial. Aos Estados, cabe criar mecanismos legais eficazes para prevenir atividades empresariais inadequadas, supervisionar o cumprimento da legislação e garantir a proteção dos direitos humanos no ambiente empresarial (*Ibid.*).

1.11 *Environmental, Social and Governance (ESG)* e meio ambiente laboral

As métricas *Environmental, Social, and Governance (ESG)* são critérios que avaliam as práticas de sustentabilidade e impacto ético das empresas. Elas servem como um guia para investidores, consumidores e reguladores para entender como as organizações gerenciam riscos e oportunidades relacionados a questões ambientais, sociais e de governança.³⁸³

No Brasil, o interesse em *Environmental, Social and Governance (ESG)* tem sido impulsionado principalmente pela pressão do mercado e dos consumidores, que incentivam campanhas de marketing para promover uma imagem positiva das marcas. Um estudo global com 1.964 conselheiros, realizado pela GNDI entre 2020 e 2021, indicou que 50% das empresas na Europa, Austrália e Nova Zelândia consideram o ESG como um fator de grande impacto em suas operações. No Brasil, porém, esse percentual é significativamente menor, variando entre 10% e 15%.³⁸⁴

De acordo com um estudo do Pacto Global, apesar da necessidade de atendimento aos três pilares do ESG, a governança tem sido o pilar mais destacado no Brasil, seguido pelos pilares ambiental e social.³⁸⁵

O estudo também revelou que 23% dos sócios e proprietários de empresas, bem como 11% dos CEOs e presidentes de conselhos, desconheciam o termo ou conceito de ESG em 2020. Esses dados evidenciam uma oportunidade significativa para as empresas brasileiras assumirem uma posição de liderança, atendendo às crescentes demandas de um mercado dando maior ênfase a um meio ambiente laboral sadio.

A implementação de práticas de ESG pode ocorrer em várias áreas da empresa e exige o envolvimento e o comprometimento de todos os setores. Este processo pode incluir desde a

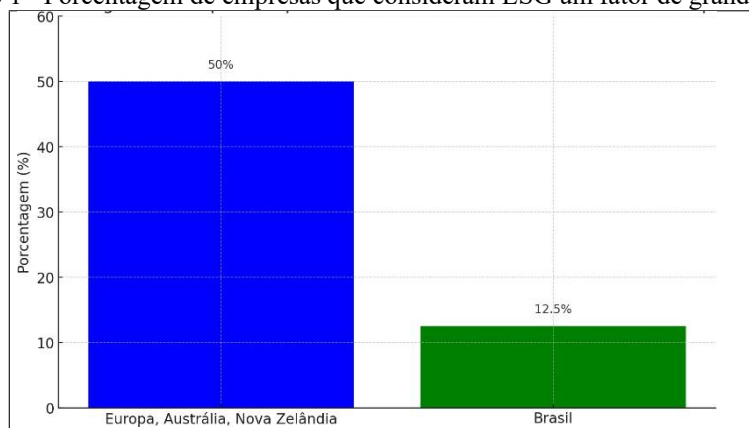
³⁸³ As métricas *Environmental, Social, and Governance (ESG)* são critérios essenciais para avaliar a sustentabilidade e o impacto ético das empresas, tornando-se uma ferramenta crucial para investidores, consumidores e reguladores. Esses indicadores ajudam a compreender como as organizações gerenciam riscos e oportunidades nas áreas ambiental, social e de governança. A dimensão Ambiental avalia como a empresa utiliza recursos naturais, gerencia emissões de gases de efeito estufa, poluição e resíduos, além de seu impacto ambiental geral, incluindo biodiversidade e conservação de ecossistemas. A dimensão Social foca nas práticas trabalhistas, como condições de trabalho, saúde e segurança, diversidade e inclusão. Também analisa o impacto da empresa nas comunidades locais e sua responsabilidade em relação à segurança dos consumidores, proteção de dados e impacto social de seus produtos. A dimensão Governança examina a estrutura de governança corporativa, a diversidade e composição do conselho, práticas de remuneração, transparência, ética nos negócios e a gestão de riscos financeiros e legais. O crescente interesse por métricas ESG reflete a conscientização de investidores e consumidores sobre os riscos e benefícios associados a práticas empresariais sustentáveis, destacando empresas que oferecem maior estabilidade e retornos de longo prazo ao alinhar-se com critérios de sustentabilidade.

³⁸⁴ BATISTA, 2022, p. 10-18.

³⁸⁵ *Ibid.*, p. 10-18.

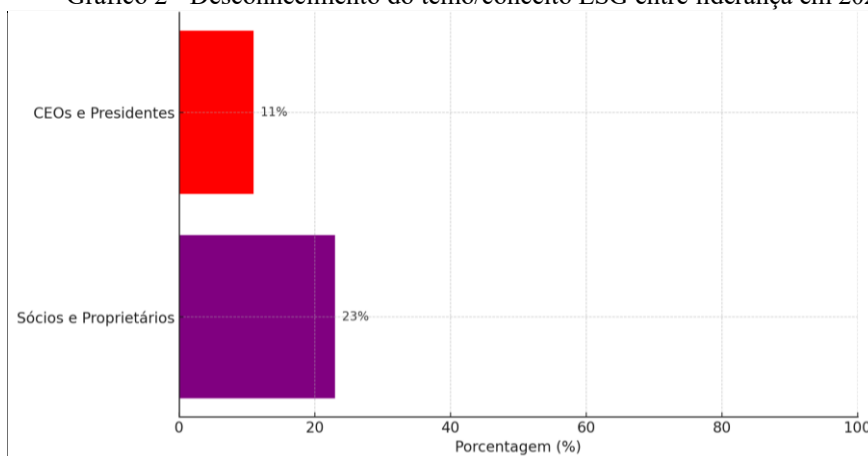
melhoria de processos com a adoção de inovações verdes disruptivas até a mudança na cultura e nos valores da empresa

Gráfico 1 - Porcentagem de empresas que consideram ESG um fator de grande impacto



Fonte: Pacto Global³⁸⁶.

Gráfico 2 - Desconhecimento do termo/conceito ESG entre liderança em 2020



Fonte: Pacto Global³⁸⁷

Os gráficos apresentados demonstram a porcentagem de empresas na Europa, Austrália, Nova Zelândia e Brasil que consideram ESG um fator de grande impacto, bem como detalhando a porcentagem de iniciativas ESG adotadas por empresas brasileiras, com fatias para cada uma das categorias listadas, e, por fim, apresentamos a porcentagem de sócios, proprietários de empresas, CEOs e presidentes de conselhos que desconheciam o conceito de ESG em 2020.³⁸⁸

³⁸⁶ PACTO GLOBAL. **Stilingue e Rede Brasil do Pacto Global lançam estudo sobre a evolução do ESG no Brasil.** [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/stilingue-e-rede-brasil-do-pacto-global-lancam-estudo-sobre-a-evolucao-do-esg-no-brasil/>. Acesso em: 20 out. 2024.

³⁸⁷ *Ibid.*

³⁸⁸ *Ibid.*, p. 10-18.

O componente social do ESG ganha destaque na análise de casos práticos, enfatizando a responsabilidade das empresas em garantir condições de trabalho seguras e justas. A tragédia do Rana Plaza ressalta a urgência de as empresas adotarem práticas de ESG robustas, não apenas por uma questão de compliance regulatório, mas como uma estratégia integral de negócios que valorize o capital humano e minimize riscos sociais e reputacionais. A adoção de práticas sustentáveis e éticas que garantam condições dignas de trabalho, alinha-se aos objetivos de ESG.^{389,390}

Além disso, reguladores em várias partes do mundo estão começando a exigir divulgações mais rigorosas relacionadas ao ESG, refletindo um movimento global em direção a mais transparência e responsabilidade corporativa em questões de sustentabilidade. Como resultado, as métricas ESG estão se tornando essenciais não apenas para a avaliação de investimentos, mas também para a estratégia geral e a reputação corporativa.

A adoção dessas práticas é sustentada por uma série de estudos e relatórios, como os da Global Reporting Initiative (GRI), que fornece padrões internacionais para relatórios de sustentabilidade, e o Carbon Disclosure Project (CDP), que se concentra em divulgar o impacto ambiental das maiores corporações do mundo. Além disso, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, desenvolvidos por John Ruggie, e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais são referências fundamentais para as empresas ao implementar práticas de ESG, integrando considerações de direitos humanos e sustentabilidade ambiental nas suas operações diárias.

Estas métricas e diretrizes são essenciais para as empresas que desejam alinhar-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, demonstrando o vínculo entre práticas corporativas responsáveis, sustentabilidade e o respeito pelos direitos humanos.

³⁸⁹ VEIGA, J. P. C.; GALHERA, K. M. Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero. *Sociologias*, v. 19, p. 142-174, 2017.

³⁹⁰ O colapso do Rana Plaza, um edifício comercial de oito andares localizado em Savar, nos arredores de Dhaka, Bangladesh, tornou-se um dos episódios mais trágicos e emblemáticos dos desafios enfrentados pelos direitos humanos e trabalhistas na indústria da moda. Considerado o acidente mais mortal em fábricas de vestuário na história, além de ser a falha estrutural acidental mais letal da história moderna e o acidente industrial mais fatal já registrado no país, o Rana Plaza é um símbolo das falhas sistemáticas de segurança na indústria. No dia 24 de abril de 2013, o prédio desabou, um dia após o surgimento de grandes rachaduras estruturais que já indicavam a iminência de uma catástrofe. Enquanto lojas e um banco localizados nos andares inferiores foram prontamente fechados, as gerências das fábricas de vestuário, situadas nos andares superiores, decidiram ignorar os avisos de interdição. Sob intensa pressão para manter a produção, milhares de trabalhadores — na maioria mulheres jovens, migrantes de áreas rurais e racializadas — foram obrigados a retornar ao prédio no dia seguinte, mesmo com a proibição parcial de uso. Horas após esses alertas, o edifício ruiu, resultando na morte de 1.129 pessoas, incluindo equipes de resgate, e deixando quase 2.500 feridos (*Ibid.*).

1.12 Ruggie e a tríade principiológica da organização das nações unidas

Essa abordagem tem sido alvo de críticas, especialmente quanto à eficácia dos princípios em compelir as empresas a adotar práticas de respeito aos direitos humanos sem uma estrutura regulatória mais coercitiva. Apesar disso, os Princípios Ruggie representaram um avanço significativo ao trazer as empresas para a discussão sobre direitos humanos, demonstrando a complexidade e os desafios persistentes na regulamentação da atividade empresarial em um contexto globalizado.

Enquanto instrumentos de *soft law*, os Princípios Orientadores diferem significativamente das normas tradicionais de *hard law*, que são juridicamente vinculantes e possuem mecanismos claros de imposição e sanção. *Soft law*, por sua vez, não tem caráter vinculante e sua implementação é baseada em recomendações em vez de obrigações. Essa flexibilidade permite um cumprimento mais adaptável, mas também significa que não se pode exigir judicialmente o seu cumprimento devido à sua natureza “suave”.

Segundo Mazzuoli, a principal diferença dos instrumentos de *soft law* é que são produtos jurídicos inacabados, que permitem compromissos futuros e são regidos por um sistema de sanções diferente do tradicional, sendo seu cumprimento mais uma recomendação do que uma obrigação.³⁹¹

Inicialmente, pode-se questionar a eficácia dos instrumentos de *soft law* quanto à sua capacidade de impor ações aos Estados. No entanto, essa flexibilidade permite que as organizações internacionais estabeleçam bases para suas atuações e políticas públicas. Por não obrigarem diretamente os Estados, esses instrumentos são mais facilmente aceitos, permitindo que organizações como a ONU implementem agendas internacionais de políticas progressistas.

Os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” da ONU, desenvolvidos pelo Professor John Ruggie e endossados pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 2011, estabelecem um marco global para a redução dos riscos de violações de direitos humanos associados às atividades empresariais. Este marco é estruturado em torno de três pilares fundamentais conhecidos como o “Quadro de Proteger, Respeitar e Remediar”.³⁹²

³⁹¹ MAZUOLI, V. O. **Curso de direito internacional público**. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 34.

³⁹² Estes princípios são complementados por uma série de diretrizes e ferramentas práticas para ajudar tanto os Estados quanto as empresas a implementar os compromissos estabelecidos. Isso inclui orientações sobre como realizar avaliações de impacto, desenvolver políticas internas e práticas de monitoramento, e como as empresas podem envolver-se efetivamente com as comunidades locais e outros stakeholders. 1. Proteger: O primeiro pilar

Os Princípios Orientadores têm sido amplamente reconhecidos e adotados por diversas organizações internacionais, governos nacionais, empresas e ONG's em todo o mundo como a base para abordar a questão das empresas e direitos humanos. Eles servem como um padrão de referência para a incorporação de práticas de direitos humanos nas atividades empresariais e têm influenciado o desenvolvimento de leis nacionais e políticas corporativas em muitos países.

É indiscutível a aplicabilidade dos princípios no Brasil, neste passo, cumpre lembrar que os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos ratificados pelo Brasil se incorporam automaticamente ao nosso ordenamento jurídico, conforme estabelecido no § 1.º do art. 5.º da Constituição Federal: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”^{393,394}

Por sua vez, a Constituição Espanhola, no art. 10 nº 2, dita que:

As normas relativas aos direitos fundamentais e às liberdades que a Constituição reconhece serão interpretadas de conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas matérias ratificados pela Espanha.³⁹⁵

Além disso, o art. 96, nº 1, estabelece que “os tratados internacionais, uma vez publicados oficialmente na Espanha, farão parte da ordem interna espanhola”.³⁹⁶

coloca a responsabilidade sobre os governos e Estados de proteger os direitos humanos contra abusos por parte de terceiros, incluindo empresas. Isso implica que os Estados devem criar e manter leis adequadas que previnam violações de direitos humanos por empresas, além de proporcionar mecanismos efetivos de aplicação dessas leis. Este pilar enfatiza a necessidade de uma regulação e fiscalização adequadas para prevenir o abuso dos direitos humanos em todos os setores econômicos (Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, Resolução 17/4).

2. Respeitar: O segundo pilar é dirigido às empresas, exigindo que respeitem os direitos humanos em suas operações. Isso significa evitar a violação dos direitos humanos e abordar as consequências negativas que suas atividades possam ter sobre esses direitos. As empresas são encorajadas a realizar avaliações de impacto de direitos humanos, integrar essas considerações em todos os níveis de operação e monitorar a eficácia das medidas tomadas para mitigar qualquer impacto negativo (Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, ONU, 2011).

3. Remediar: O terceiro pilar sublinha a necessidade de vias de recurso eficazes quando ocorrem violações de direitos humanos. Isso inclui tanto mecanismos judiciais quanto extrajudiciais. Os Estados devem assegurar que as vítimas de abusos relacionados a atividades empresariais tenham acesso a recursos efetivos, e as empresas têm a responsabilidade de cooperar na remediação dos danos que causaram ou aos quais contribuíram (*Ibid.*).

³⁹³ BRASIL, 1988.

³⁹⁴ Além disso, é essencial enfatizar que todos os direitos incluídos nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil se incorporam automaticamente ao ordenamento jurídico nacional (Constituição Federal, art. 5.º, § 1.º). Por serem normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, esses direitos se tornam cláusulas pétreas, não podendo ser abolidos nem mesmo por emenda constitucional (Constituição Federal, art. 60, § 4.º, IV). A interpretação dos §§ 1.º e 2.º do art. 5.º, em conjunto com o art. 60, § 4.º, IV, da Constituição, revela que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. As cláusulas pétreas estabelecem limites explícitos para reformas constitucionais, impedindo qualquer proposta de emenda que vise abolir: (I) a forma federativa do Estado; (II) o voto direto, secreto, universal e periódico; (III) a separação dos Poderes; e (IV) os direitos e garantias individuais (*Ibid.*).

³⁹⁵ GOBIERNO DE ESPAÑA. [Constitución (1978)]. Constitución Española. **Boletín Oficial del Estado**, [S.l.]: Agencia Estatal, 1978. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>. Acesso em: 2 fev. 2024.

³⁹⁶ *Ibid.*

Antônio Augusto Cançado Trindade afirma que há uma presunção favorável à autoaplicabilidade dos tratados de direitos humanos, a menos que eles contenham uma estipulação expressa exigindo a implementação por meio de leis subsequentes, o que condicionaria inteiramente o cumprimento das obrigações ali previstas. Enquanto a questão da hierarquia das normas (e a determinação de qual delas deve prevalecer) tem sido tradicionalmente reservada ao direito constitucional, variando consideravelmente de país para país, a determinação do caráter autoaplicável (self-executing) de uma norma internacional é uma questão regida pelo Direito Internacional, pois trata-se do cumprimento ou violação de uma norma de direito internacional.³⁹⁷

Nesse mesmo passo, a Constituição da República Portuguesa de 1976 (art. 16, n.º 1) estabelece que “os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional” e que “os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados em harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem” (art. 16, n.º 2). A Carta Portuguesa também admite a recepção automática das normas internacionais, dispensando qualquer procedimento legislativo ou executivo para sua integração interna, e estabelece a superioridade hierárquica das normas da Comunidade Económica Europeia sobre a legislação interna (art. 8.º).³⁹⁸

O Ex-Secretário Geral das Nações Unidas, Boutros Boutros-Ghali, ao defender a prevalência do direito internacional dos direitos humanos, afirmou:

Em muitos casos os Estados já estão abrindo mão de parte da soberania - nos campos do ambientalismo, dos direitos humanos e na criação de diferentes organizações. Eu costumava dizer a meus alunos, já há muitos anos, que, quando um avião está pousando no aeroporto de Paris ou do Cairo, ele não segue as leis francesas ou egípcias, mas o direito internacional. O direito internacional é uma realidade, e o fato que os Estados-membros aceitaram a lei internacional em campos altamente técnicos,

³⁹⁷ TRINDADE, A. A. C. **A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos**. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 45-47.

³⁹⁸ DIÁRIO DA REPÚBLICA. Constituição da República Portuguesa – CRP. **Diário da República**, n.º 86, abr. 1976. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>. Acesso em: 2 fev. 2024.

coisas que o cidadão comum nem percebe, é uma prova de que estamos evoluindo. É uma estrada muito longa, mas já começamos a trilhá-la.^{399,400,401}

Estes princípios estabelecem um quadro global para evitar e mitigar impactos adversos dos direitos humanos associados às atividades empresariais. Em resposta ao desastre do Rana Plaza, a implementação desses princípios poderia envolver uma avaliação rigorosa dos impactos sobre os direitos humanos, a realização de due diligence adequada e a remediação de danos para as vítimas. As medidas adotadas após o desastre, como o “Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh”, refletem uma tentativa de estabelecer uma governança mais responsável, promovendo uma maior transparência e responsabilidade das empresas envolvidas.

A incorporação dos princípios de ESG e dos Princípios de Ruggie como práticas corporativas nas empresas poderia levar a uma mudança mais estrutural na maneira como os direitos dos trabalhadores são percebidos e tratados globalmente. Ao enfatizar a necessidade de melhores práticas de segurança e condições de trabalho, essas diretrizes oferecem uma rota para as empresas reconfigurarem suas cadeias de suprimentos de uma maneira que respeite os direitos humanos e promova um ambiente de trabalho ético e sustentável.

Essas abordagens não apenas protegem as empresas de riscos legais e reputacionais, mas também contribuem para a construção de uma base sólida de confiança com consumidores e investidores cada vez mais conscientes, que demandam transparência e responsabilidade social das marcas que apoiam. A longo prazo, essa transição para práticas mais responsáveis é crucial para a sustentabilidade do setor, garantindo que ele possa prosperar sem sacrificar os direitos e o bem-estar de seus trabalhadores.⁴⁰²

A análise dos desastres industriais, como o desmoronamento do edifício Rana Plaza, evidencia não apenas as falhas estruturais e de regulamentação, mas também aponta para a necessidade de uma abordagem que incorpore os princípios de governança corporativa

³⁹⁹ CAIRO, P. C. Ex-secretário da ONU defende Brasil no Conselho de Segurança. **BBC Brasil**, 21 mar. 2005. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/reporterbbc/story/2005/03/printable/050321_paulomtc. Acesso em: 2 fev. 2024.

⁴⁰⁰ CAIRO, ref. 399. No mesmo sentido declarou Ghali: “Ainda que o respeito pela soberania e integridade do Estado seja uma questão central, é inegável que a antiga doutrina da soberania exclusiva e absoluta não mais se aplica, e que esta soberania jamais foi absoluta, como era então concebida teoricamente. Uma das maiores exigências intelectuais de nosso tempo é repensar a questão da soberania [...]. Enfatizar os direitos dos indivíduos e os direitos dos povos é uma dimensão da soberania universal, que reside em toda a humanidade e que permite aos povos um envolvimento legítimo em questões que afetam o mundo como um todo. Este movimento encontra expressão na gradual expansão do Direito Internacional.

⁴⁰¹ TAIAR, R. **Direito internacional dos direitos humanos**: uma discussão sobre a relativização da soberania face à efetivação da proteção internacional dos direitos humanos. 2009. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009, p.282.

⁴⁰² SILVA; PAMPLONA, 2016.

responsável, especialmente sob a perspectiva de Environmental, Social, and Governance (ESG) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos de Ruggie.^{403,404}

Hoje, a discussão avançou para além das iniciativas de autorregulação e práticas voluntárias, enfatizando a necessidade de regulamentações mais rigorosas, dada a falta de coercitividade dos vetores orientadores, o que foi objeto de duras críticas. Na Europa, leis de devida diligência como a alemã e a francesa já começam a permitir ações contra grandes corporações por violações de direitos em suas cadeias de fornecimento.^{405,406}

A trajetória pós-Rana Plaza reforça uma lição crucial: a necessidade urgente de as empresas serem responsabilizadas pelo início de suas cadeias de fornecimento, com ambientes

⁴⁰³ VEIGA; GALHERA, 2017.

⁴⁰⁴ No dia 24 de abril de 2013, o Rana Plaza, edifício que abrigava confecções de roupas em Bangladesh, desabou, o colapso do edifício Rana Plaza em Bangladesh, que abrigava várias confecções e oficinas de costura, chocou o mundo pela tragédia que resultou em mais de 1.100 mortos e quase 3.000 feridos gravemente. Este incidente destacou a fragilidade das estruturas físicas e a negligência das condições de segurança, uma vez que, mesmo após o surgimento de grandes rachaduras no prédio um dia antes do desastre, as operações não foram interrompidas e as trabalhadoras, em sua maioria mulheres, foram instruídas a continuar trabalhando. Este episódio expôs a pressão desmedida das grandes marcas de moda sobre as fábricas e a exploração intensa dos trabalhadores. Empresas globais reconhecidas, como Carrefour França, C&A da Bélgica e Benetton da Itália, estavam entre as que se beneficiavam da produção em Rana Plaza. Este caso é um exemplo clássico de como a produção em países em desenvolvimento, destinada a servir os mercados mais ricos, perpetua uma divisão internacional do trabalho que relega essas nações a um papel subalterno, contribuindo para mantê-las em um ciclo de pobreza e exploração (*Ibid.*).

⁴⁰⁵ MANSOLDO, F. F.; ROLAND, M. C. Direitos humanos e empresas: uma abordagem comparativa entre o Decreto 9.571/2018 e a Resolução nº 5/2020 do CNDH. **Revista de Direito Brasileira**, v. 34, n. 13, p. 341-360, 2023. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/7337/6845>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴⁰⁶ Após a publicação dos Princípios Orientadores e o fim do mandato de John Ruggie, as Nações Unidas criaram o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos e começaram a incentivar os Estados a desenvolverem Planos Nacionais de Ação para implementar esses princípios, conforme a Resolução 21/5, de setembro de 2012. No mesmo ano, durante a Cúpula dos Povos, evento paralelo à Conferência Internacional Rio+20, foi lançada oficialmente a Campanha pelo Desmantelamento do Poder Corporativo e o Fim da Impunidade. Esta iniciativa surgiu de dezenas de organizações da sociedade civil, que reconheceram múltiplos casos de violações de direitos humanos causados por atividades empresariais em todo o mundo. Essas organizações defendem a criação de mecanismos que possam estabelecer um controle efetivo sobre essas atividades e acabar com a impunidade corporativa. A mobilização popular gerou resultados, e países do Sul Global começaram a questionar o consenso em torno dos Princípios Ruggie, considerados insuficientes para a proteção adequada dos direitos humanos. Em 2013, durante a 24ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos, diversos países se reuniram para elaborar uma declaração que destacava a insuficiência dos Princípios Ruggie em garantir reparação e proteção às vítimas de violações de direitos humanos, defendendo a criação de um instrumento vinculante para tratar dessas violações. Em 2014, Equador e África do Sul apresentaram ao Conselho de Direitos Humanos a Resolução 26/9, propondo a criação de um instrumento internacional juridicamente vinculante sobre Empresas Transnacionais e Outros Negócios em relação aos Direitos Humanos. A resolução foi aprovada por maioria, com o apoio de vários países da América Latina e a oposição de países da União Europeia, enquanto o Brasil se absteve. Desde então, foi criado um Grupo Intergovernamental para discutir o texto do tratado, visando uma mudança de paradigma em relação à abordagem voluntarista dos Princípios Ruggie. Este grupo já realizou seis sessões de negociação, apresentando drafts para orientar a construção de um texto definitivo. No entanto, a análise do último draft, apresentada antes da sessão de negociação no final de 2020, pela Campanha Global, destacou problemas estruturais persistentes. Entre eles, a ausência de obrigações diretas para as empresas transnacionais, a falta de previsão para a aplicação direta do tratado pelas cortes nacionais, a ausência de mecanismos contra a captura corporativa, a inexistência de uma corte internacional especializada em violações de direitos humanos por empresas transnacionais, a falta de primazia do Direito Internacional dos Direitos Humanos sobre outros instrumentos econômicos e a ausência de referências às cadeias globais de valor (*Ibid.*).

de trabalho seguros e saudáveis. Com a crescente pressão por regulamentações mais rigorosas. Esta evolução legislativa é fundamental para que o Brasil e outros países em desenvolvimento possam melhor proteger seus trabalhadores e recursos naturais, avançando em direção a um modelo de desenvolvimento mais justo e sustentável.⁴⁰⁷

1.13 Agenda 2030 e os riscos globais

Segundo Bauman, a globalização é vista como um destino inevitável para o mundo, um processo irreversível que afeta a todos de maneira uniforme. Nesse contexto, a sociedade global - abrangendo suas dimensões estruturais, sociais, econômicas, culturais, políticas, trabalhistas e ambientais - vivência e continua a vivenciar transformações profundas.⁴⁰⁸

Atualmente, o caminho para uma sociedade sustentável está repleto de desafios, em grande parte devido à consciência ainda limitada sobre as consequências do modelo de desenvolvimento atual. Os riscos, especialmente os ambientais e tecnológicos, que podem ter sérias repercussões, são essenciais para entender as dinâmicas, restrições e transformações de nossa era moderna. Esses riscos contemporâneos revelam as limitações e impactos das práticas sociais e introduzem um conceito importante: a “reflexividade”. Assim, a sociedade, que gera esses riscos, torna-se progressivamente mais reflexiva, começando a se analisar e a se questionar sobre seu papel tanto como a gente quanto como vítima em seu próprio enredo.⁴⁰⁹

A Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são instrumentos globais que promovem a adoção de práticas sustentáveis e éticas para o trabalho decente. A precarização das condições laborais e os impactos ambientais significativos encontram nos ODS uma plataforma para reformular suas práticas. Os objetivos incentivam a integração de políticas públicas que garantam a segurança trabalhista, respeitem as desigualdades de gênero e renda, e se concentrem no trabalho decente e em um ambiente de trabalho saudável.

Neste viés, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e a responsabilidade social corporativa representam esforços globais para induzir uma mudança de paradigma em direção ao progresso sustentável nas dimensões social, econômica e ambiental. Esses esforços demandam a participação ativa de diversos atores, incluindo o Estado, a sociedade civil, o meio acadêmico e o setor empresarial, tanto público quanto privado. É necessário explorar como a

⁴⁰⁷ VEIGA; GALHERA, 2017.

⁴⁰⁸ BAUMAN, Z. **Vida para consumo**: transformando pessoas em mercadorias. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 7.

⁴⁰⁹ JACOBI, P. R.; GÜNTHER, W. M. R.; GIATTI, L. L. Agenda 21 e governança. **Estudos Avançados**, v. 26, p. 331-340, 2012.

responsabilidade social corporativa é implementada no Brasil, considerando as diretrizes da Agenda 2030.

Conforme dados do Relatório Luz, mencionados nesta investigação, as empresas no Brasil precisam adotar práticas de responsabilidade social, alinhando suas operações com os objetivos de desenvolvimento sustentável reconhecidos globalmente. Para tanto, há uma necessidade premente de maior disseminação e fortalecimento das normativas da Agenda 2030 para assegurar o cumprimento pleno de seus objetivos. A adoção desses princípios como pilares centrais dos sistemas de gestão empresarial é crucial para impulsionar o desenvolvimento sustentável em nosso país.⁴¹⁰

Parcerias com entidades internacionais, como a Better Work Initiative e o Pacto Global das Nações Unidas, reforçam o compromisso das empresas com os ODS. Essas colaborações ajudam a alinhar as operações comerciais às exigências de um ambiente de trabalho mais seguro e de uma produção mais sustentável, em consonância com a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e a mitigação de práticas de “greenwashing”.^{411,412}

Além disso, a sinergia criada pela cooperação entre governos, empresas e sociedade civil promove um progresso significativo em direção ao cumprimento dos ODS 1, 3, 5 e 8, que

⁴¹⁰ ANDRADE, J. E. O. *et al.* Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: abordaje desde la Agenda 2030. **Revista de Ciencias Sociales**, v. 26, n. 3, p. 175-193, 2020.

⁴¹¹ FREIRE, G. O. R.; VERBICARO, D.; MARANHÃO, N. Greenwashing no meio ambiente de trabalho e a nova dimensão do branding empresarial. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 209, p. 127-145, jan. 2020.

⁴¹² Esclarecem, ainda os autores que o conceito de “greenwashing” ou “maquiagem verde” refere-se a uma estratégia empresarial onde as empresas alegam e projetam uma imagem de responsabilidade ambiental abrangente, incluindo o ambiente laboral, mas na prática, adotam um marketing enganoso focado unicamente em aumentar seus lucros através de uma falsa representação de exploração ambiental “responsável” para atrair consumidores. Legalmente falando, o greenwashing constitui uma contradição entre a imagem pública de responsabilidade ambiental promovida pela empresa e as práticas empresariais efetivamente adotadas em relação a todas as dimensões ambientais reconhecidas pela lei. Sob a perspectiva do capitalismo, que estimula as relações empresariais, observa-se uma tendência de mercado em buscar novas dinâmicas socioeconômicas que visam a maximização de lucros através da produção acelerada e custos reduzidos. Esta abordagem muitas vezes resulta em condições laborais precárias, com trabalhadores sujeitos a ambientes poluídos, desumanos e, por vezes, análogos à escravidão, incluindo o emprego de mão de obra infantil ou a ausência de equipamentos básicos de segurança. No entanto, diante desse cenário, a relevância dos movimentos ambientalistas e das discussões contemporâneas sobre o meio ambiente laboral torna-se evidente. Esses movimentos e debates ajudam a expandir a compreensão para além das concepções espaciais estáticas e do discurso capitalista empresarial, proporcionando uma visão ampla das dinâmicas ambientais nas relações de trabalho. Eles promovem o respeito e a efetivação dos direitos socioambientais fundamentais, assegurados pela legislação, especialmente aqueles relacionados à qualidade de vida dos trabalhadores. Ademais, as práticas de greenwashing também afetam diretamente o setor consumidor, já que a exposição de condutas empresariais desonestas e a prática de publicidade enganosa (conforme o artigo 37 do CDC) levam a uma perda de credibilidade e ao declínio da reputação da empresa no mercado. Isso possibilita que os consumidores façam escolhas mais informadas e alinhadas com a realidade. Atualmente, o ato de consumir envolve considerações que transcendem a compulsão e a necessidade falsamente criadas pelo capitalismo. Os consumidores, armados com o direito fundamental à informação e exercendo sua liberdade de escolha de forma qualificada, estão cada vez mais propensos a avaliar a autenticidade do branding e a optar por empresas que demonstram um compromisso real com as questões ambientais. Tal conscientização não apenas beneficia o mercado consumidor, mas também promove um equilíbrio ambiental no ambiente de trabalho, revelando-se um aspecto de significativa importância sociojurídica (*Ibid.*).

tratam da erradicação da pobreza, direito a saúde, igualdade de gênero e promoção de trabalho decente, respectivamente. Este esforço conjunto coloca em destaque o papel do trabalho decente e de um ambiente de trabalho saudável como pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável.^{413,414}

No Brasil, a mobilização para a implementação da Agenda 2030 tem sido liderada pelo governo federal com o compromisso contínuo com os ODS, particularmente o ODS 8, que foca em promover o crescimento econômico sustentável, emprego pleno e trabalho decente para todos.⁴¹⁵

O monitoramento realizado pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030, através dos Relatórios Luz, permite avaliar o progresso e identificar os desafios no cumprimento das metas. Este monitoramento é essencial para garantir que as políticas implementadas efetivamente contribuam para a promoção de um ambiente de trabalho decente e saudável, conforme preconizado nos relatórios.⁴¹⁶

Apesar da Agenda 2030 direcionar as empresas para práticas mais sustentáveis, enfatizando a importância do trabalho decente e do respeito ao meio ambiente de trabalho como

⁴¹³ WYZYKOWSKI, A.; COSTA, B. M. A. O “Emprego Verde” como um parâmetro ajustado à ideia de trabalho decente: uma análise a partir do incentivo e apoio da OIT. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 5, p. 1-37, dez. 2022. Disponível em: <https://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/134/116>. Acesso em: 2 fev. 2024.

⁴¹⁴ Informam os autores que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel crucial na promoção de empregos verdes, que estão intrinsecamente ligados aos conceitos de trabalho decente e desenvolvimento sustentável. Empregos verdes são definidos como postos de trabalho que não só oferecem condições justas de remuneração e segurança, mas também contribuem para a preservação ambiental. O trabalho decente, um conceito cunhado pela OIT, é caracterizado por remuneração justa, condições de trabalho saudáveis e respeito pelos direitos fundamentais que promovem liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Para que um emprego seja classificado como verde, é essencial que respeite e integre todas as dimensões da sustentabilidade: ambiental, social, ética, jurídica e política. Esta análise propõe examinar a interação entre trabalho decente, ambiente de trabalho e desenvolvimento sustentável, enfatizando que um ambiente de trabalho deve ser saudável, seguro e livre de penosidade para se alinhar aos padrões de trabalho decente. Adicionalmente, considerando que a OIT possui limitada capacidade de imposição, torna-se fundamental destacar o papel vital de empresas privadas, instituições financeiras e Estados-membros na promoção desses empregos. A cooperação entre esses atores é essencial para avançar na agenda de empregos verdes e garantir que o desenvolvimento sustentável seja uma realidade global (*Ibid.*).

⁴¹⁵ Por se tratar de uma agenda internacional não vinculante, os países têm a flexibilidade de adaptar as metas à sua realidade interna de maneira que melhor atenda às suas necessidades específicas. Isso permite o desenvolvimento de políticas públicas focadas na segurança no trabalho, que considerem particularidades de gênero e econômicas. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) servem como base para essas políticas.

⁴¹⁶ GT AGENDA 2030 - GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **VII Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável Brasil**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/relatorio-luz/relatorio-luz-do-desenvolvimento-sustentavel-no-brasil-2023/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

fundamentais para o desenvolvimento sustentável global os desafios são crescentes frente a quarta revolução industrial.⁴¹⁷

O VII Relatório Luz, divulgado em 2023, oferece uma análise detalhada do progresso do Brasil em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), indicando uma predominância de retrocessos nas metas estabelecidas. De acordo com o relatório, 102 metas (60,35%) apresentam retrocesso, 14 (8,28%) estão ameaçadas, 16 (9,46%) estão estagnadas em relação ao período anterior, 29 (17,1%) mostram progresso insuficiente, apenas 3 (1,77%) registram progresso satisfatório, e 4 (2,36%) estão sem dados suficientes para avaliação, enquanto 1 (0,59%) não se aplica ao Brasil.⁴¹⁸

Este documento ressalta um ciclo contínuo de retrocessos observados desde 2022, que afeta desproporcionalmente mulheres, meninas, a população negra, povos indígenas e outros grupos sociais vulneráveis, especialmente nas regiões Norte e Nordeste do país. O relatório evidencia que os desafios mais críticos incluem o combate à pobreza e à fome, além do preocupante avanço do desmatamento e das queimadas, que alcançaram níveis recordes.⁴¹⁹

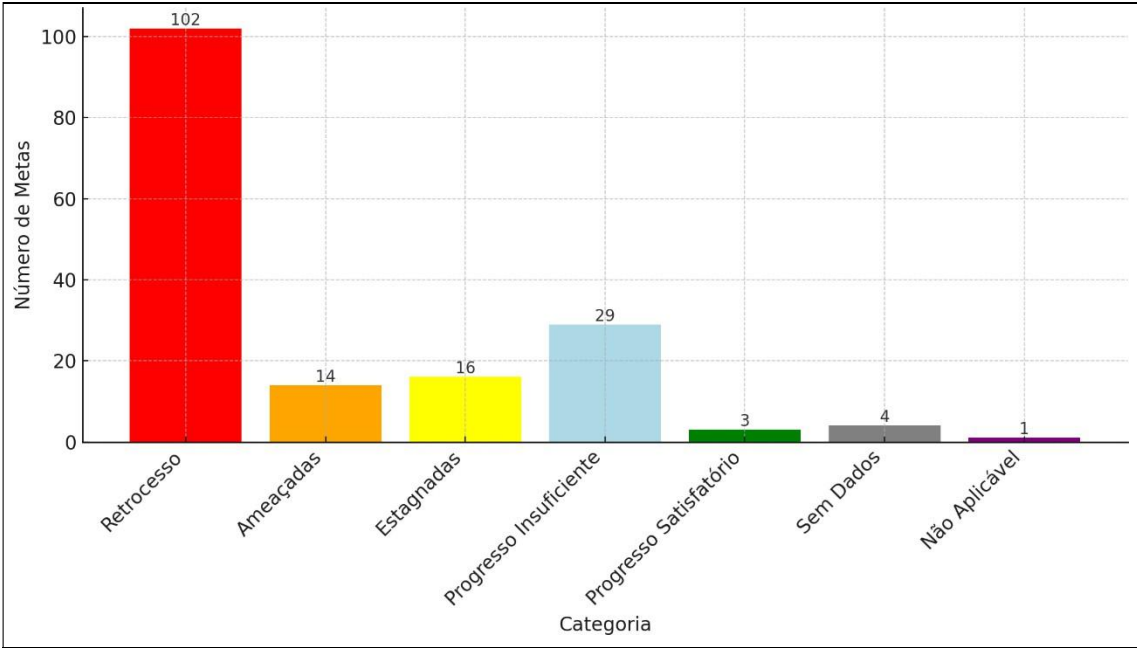
Em resposta a esses desafios, o Governo Federal tomou medidas para fortalecer a implementação dos ODS através da publicação do Decreto nº 11.704/2023, em 19 de agosto, que estabeleceu a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Esta comissão conta com o apoio técnico da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que colaboram nas ações do Grupo de Trabalho da Agenda 2030 e contribuem para o monitoramento e a promoção das metas dos ODS no Brasil. Seguem os dados da Fiocruz sobre o tema:

Gráfico 3 – Status das metas dos ODS no Brasil - 2023

⁴¹⁷ No Brasil frente ao retrocesso no trato da Agenda 2030, as entidades da sociedade civil e o setor privado decidiram tomar as rédeas das discussões. Formou-se um Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030, para o monitoramento de metas nacionais estabelecidas em 2018, como emissão de relatórios denominados relatórios luz, a fim de propor meios para a implementação observando ações dos governos municipais, estaduais e federal, tecendo recomendações e críticas para novas iniciativas (*Ibid.*).

⁴¹⁸ GT AGENDA 2030, 2023.

⁴¹⁹ *Ibid.*



Fonte: Blower⁴²⁰

O gráfico demonstra um cenário brasileiro preocupante, em razão do retrocesso no trato da agenda 2030. No relatório 2023 a Meta 8.8, nosso objeto de estudo na presente investigação, qual seja, proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários sofreu retrocesso.⁴²¹ A mortalidade no trabalho formal atingiu a maior taxa dos últimos dez anos (7/100 mil), com registro de 612,9 mil acidentes e 2.538 óbitos.⁴²²

De 2012 a 2022, foram comunicados 6,7 milhões acidentes de trabalho e 25,5 mil mortes no emprego com carteira assinada. A operação de máquinas e equipamentos gerou 15% das ocorrências que resultaram em amputações e outras lesões – frequência 15 vezes maior do que as demais causas – e causou três vezes mais mortes do que a média geral dos agentes causadores.⁴²³

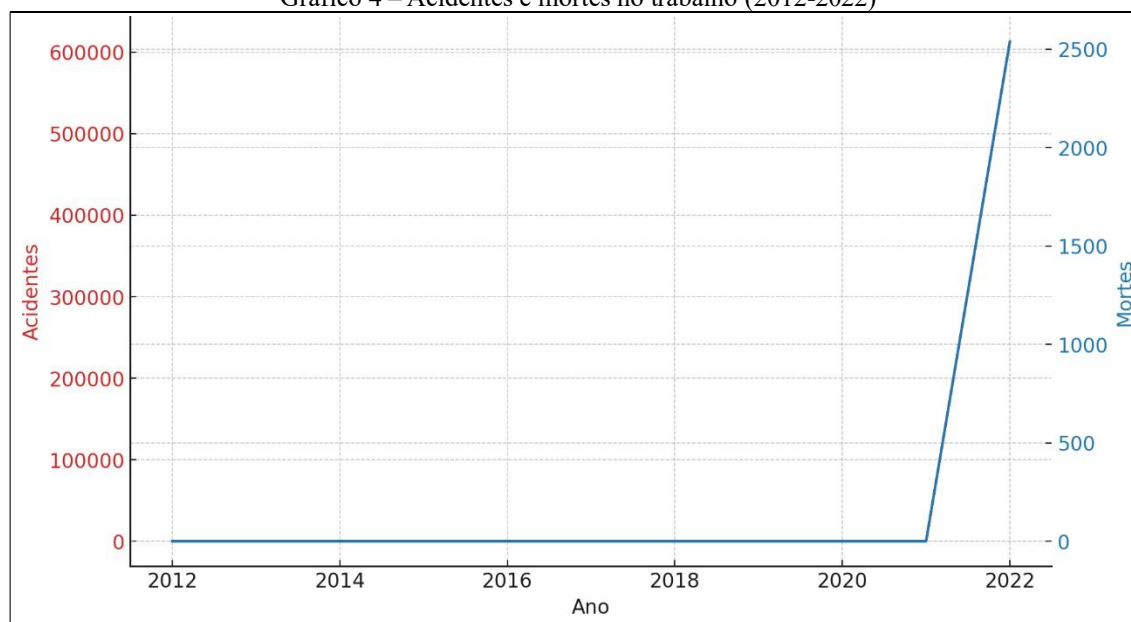
⁴²⁰ Metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no Brasil para o ano de 2023, conforme o VII Relatório Luz. Este relatório destaca que a maioria das metas, 102 delas (60,35%), estão em situação de retrocesso. Outras categorias incluem metas ameaçadas, estagnadas, com progresso insuficiente, progresso satisfatório, além de algumas metas para as quais não há dados suficientes ou que não se aplicam ao Brasil.

⁴²¹ ODS. Meta 8.8 - 8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário.

⁴²² OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Série SmartLab de trabalho decente 2023: mortalidade no trabalho cresce em 2022 e acidentes notificados ao SUS batem recorde.** [S.l.]: OIT, 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/2x6ae3vr>. Acesso em: 15 abr. 2024.

⁴²³ MPT - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Mortalidade no trabalho cresce em 2022 e acidentes notificados ao SUS batem recorde.** Sergipe: MPT, 2023. Disponível em: <https://www.prt20.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-se/1130-mortalidade-no-trabalho-cresce-em-2022-e-acidentes-notificados-ao-sus-batem-recorde>. Acesso em: 15 abr. 2024.

Gráfico 4 – Acidentes e mortes no trabalho (2012-2022)



Fonte: GT AGENDA 2030⁴²⁴

O gráfico apresenta a realidade brasileira com crescimento exponencial de acidentes e mortes no trabalho, em relação ao cumprimento da meta 8.8, qual seja, proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros. Note que a “economia da conveniência”, com a ampliação da categoria precarizada de entregadores/as, fez crescer também os acidentes causados por motocicletas e motonetas, implicando em outro retrocesso na meta: a falta de cobertura assistencial quando das ocorrências, pelo não reconhecimento da relação de emprego até mesmo pelo Judiciário trabalhista.⁴²⁵ O Painel ODS não tem dados para nenhuma das duas metas.

⁴²⁴ GT AGENDA 2030, 2023.

⁴²⁵ MATOS, T. Motoristas de app acidentados narram rotina insana de 16 horas por dia e vaquinha para fechar o mês. **G1**, jun. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/06/06/motoristas-de-app-acidentados-narram-rotina-insana-de-16-horas-por-dia-e-vaquinha-para-fechar-o-mes.ghtml>. Acesso em: 14 abr. 2024.

CAPÍTULO 2 - O DIREITO A SAÚDE NO MEIO AMBIENTE LABORAL FRENTE A GRUPOS ESPECÍFICOS

2.1 O Direito à saúde no ambiente de trabalho na era da quarta revolução industrial

A intersecção entre o direito à saúde e o ambiente laboral ganha novas nuances na era da Quarta Revolução Industrial, onde a automação e a digitalização moldam profundamente o cenário de trabalho.^{426,427} Neste contexto dinâmico, é crucial examinar como essas mudanças afetam grupos específicos, como pessoas com deficiência e mulheres, e garantir que seus direitos à saúde sejam protegidos e promovidos.⁴²⁸

Cumprir observar que a Quarta Revolução Industrial traz consigo tanto oportunidades quanto desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por um lado, avanços em tecnologias assistivas e adaptações no ambiente de trabalho podem proporcionar novas oportunidades de emprego e aumentar a independência desses trabalhadores. Por outro lado, a rápida evolução tecnológica pode criar barreiras adicionais, exigindo habilidades específicas que podem ser mais difíceis de adquirir para pessoas com certos tipos de deficiência.^{429,430}

⁴²⁶ PERASSO, V. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas.** [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴²⁷ Estamos vivendo uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Klaus Schwab, autor de “A Quarta Revolução Industrial” e diretor executivo do Fórum Econômico Mundial, afirma que esta revolução, baseada na infraestrutura digital existente, trará mudanças sem precedentes em velocidade, alcance e impacto nos sistemas. A Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, sucede três revoluções anteriores: a mecanização (1760-1830), a eletrificação e manufatura em massa (por volta de 1850), e a era da eletrônica e TI (meados do século 20). Agora, estamos entrando na era da automação total, impulsionada por sistemas ciberfísicos, a internet das coisas e a computação em nuvem (*Ibid.*).

⁴²⁸ BUTIERRES, M. C. **O direito à saúde do trabalhador e a Convenção 187 da OIT:** elementos para uma transição de paradigmas na prevenção. [S.l.:s.n.], 2015, p. 82.

⁴²⁹ SILVA, M. M. **Os desafios da 4ª revolução industrial na empregabilidade e no apoio às pessoas vulneráveis.** [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://ver.pt/os-desafios-da-4a-revolucao-industrial-na-empregabilidade-e-no-apoio-as-pessoas-vulneraveis/>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴³⁰ A Indústria 4.0 é caracterizada pela massiva utilização de robôs, inteligência artificial, Big Data, Internet das Coisas, comunicações e computação quântica. Essas tecnologias estão substituindo humanos em várias áreas, resultando na eliminação de alguns empregos e na criação de outros, exigindo uma grande adaptação humana a esse novo paradigma. A condução autônoma é uma realidade que alterará drasticamente a sociedade, facilitando a mobilidade de pessoas com deficiência, reduzindo acidentes e promovendo o compartilhamento de veículos. A robotização tende a facilitar atividades domésticas e rotineiras com dispositivos como aspiradores inteligentes e robôs de cozinha. Tecnologias como frigoríficos inteligentes, que fazem compras automáticas quando o estoque de alimentos é baixo, serão um grande facilitador, especialmente para idosos com dificuldades de locomoção. Óculos para pessoas com deficiência visual, utilizando inteligência artificial, e veículos autônomos serão um grande apoio para esses grupos vulneráveis. Novas tecnologias integrarão pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, mitigando suas limitações. A quarta revolução industrial trará modificações significativas no mercado de trabalho, eliminando empregos rotineiros e manuais e criando novos postos relacionados à tecnologia. A melhor forma de a sociedade se preparar para esse novo paradigma é estar consciente das mudanças e focar em áreas com menor risco. A regulação e uma correta utilização da tecnologia são fundamentais para que

Da mesma forma, as mulheres, em especial as mulheres com deficiência enfrentam desafios únicos na Quarta Revolução Industrial. Embora a automação possa eliminar certas tarefas físicas tradicionalmente associadas a empregos masculinos, ela também pode reforçar estereótipos de gênero e perpetuar desigualdades salariais e de oportunidades. Além disso, a flexibilidade e as oportunidades de trabalho remoto proporcionadas pela digitalização podem beneficiar as mulheres, especialmente aquelas com responsabilidades familiares, mas também podem aumentar o risco de isolamento social e interferir no equilíbrio entre vida profissional e pessoal.^{431,432,433}

Recentes estudos indicam que as mulheres, em média, realizam mais tarefas rotineiras do que os homens em todos os setores e ocupações - tarefas que são mais propensas à automação. Dado o estado atual da tecnologia, estima-se que 26 milhões de empregos femininos em 30 países (28 países membros da OCDE, Chipre e Cingapura) correm alto risco de serem deslocados pela tecnologia (ou seja, enfrentam mais de 70% de probabilidade de serem automatizados nas próximas duas décadas. Trabalhadoras enfrentam um risco maior de automação em comparação aos trabalhadores homens (11% da força de trabalho feminina, em relação a 9% da força de trabalho masculina), embora com heterogeneidade significativa entre setores e países. Trabalhadoras menos educadas e mais velhas (com 40 anos ou mais), bem

esta funcione como facilitadora das vidas humanas e das organizações, em vez de torná-las escravas dessas tecnologias (*Ibid.*).

⁴³¹ DALA-NORRIS, E.; KOCHHAR, K. **As mulheres, a tecnologia e o futuro do trabalho**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/16/blog-Women-Technology-the-Future-of-Work>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴³² BRUSSEVICH, M. *et al.* **Gender, technology, and the future of work**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Gender-Technology-and-the-Future-of-Work-46236>. Acesso em: 2 abr. 2024.

⁴³³ DALA-NORRIS; KOCHHAR, ref. 463; BRUSSEVICH *et al.*, ref. 464. A forma como trabalhamos está mudando a um ritmo sem precedentes. A digitalização, a inteligência artificial e o aprendizado de máquina estão eliminando, por meio da automação, muitos empregos que envolvem tarefas rotineiras e exigem qualificação média ou baixa. A tendência crescente de automação criará desafios significativos, especialmente para as mulheres. Em média, as mulheres enfrentam um risco de 11% de perder seus empregos devido à automação, em comparação com 9% para os homens. Embora muitos homens também estejam perdendo seus empregos por causa da automação, estimamos que 26 milhões de vagas atualmente ocupadas por mulheres em 30 países estão em alto risco de desaparecer nos próximos 20 anos devido aos avanços tecnológicos. Nossos resultados indicam que a probabilidade de automatização do trabalho realizado por mulheres é de 70% ou mais, afetando 180 milhões de vagas ocupadas por mulheres em todo o mundo. Para alcançar a igualdade de gênero no local de trabalho, é crucial entender o impacto dessas tendências na vida das mulheres. Os benefícios arduamente conquistados por meio de políticas destinadas a aumentar o número de mulheres na força de trabalho remunerada e a igualar os salários das mulheres aos dos homens podem ser rapidamente corroídos se as mulheres trabalharem predominantemente em setores e ocupações com alto risco de automação. As mulheres com 40 anos ou mais, aquelas em cargos administrativos e aquelas empregadas nos setores de serviços ou vendas enfrentam um risco desproporcionalmente alto. Quase 50% das mulheres com nível de escolaridade até o ensino médio correm grande risco de ver seus empregos automatizados, em comparação com 40% dos homens. Para as mulheres com pelo menos nível superior, o risco é de apenas 1%. Homens e mulheres no Reino Unido e nos Estados Unidos enfrentam o mesmo risco de automação do trabalho. No Japão e em Israel, o trabalho das mulheres é mais vulnerável à automação do que o dos homens. Na Finlândia, os empregos das mulheres estão menos vulneráveis à automação do que os dos homens.

como aquelas em cargos administrativos, de serviço e de vendas de baixa qualificação, estão desproporcionalmente expostas à automação, a pesquisa indica que 180 milhões de empregos femininos correm alto risco de serem deslocados globalmente. Políticas são necessárias para dotar as mulheres das habilidades necessárias; fechar as lacunas de gênero em cargos de liderança; eliminar a exclusão digital de gênero (já que a transformação digital em andamento pode conferir maior flexibilidade no trabalho, beneficiando as mulheres); facilitar as transições para trabalhadoras mais velhas e pouco qualificadas.⁴³⁴

Diante desses desafios, é imperativo que políticas públicas e práticas sejam desenvolvidas para garantir que pessoas com deficiência, especialmente, mulheres possam desfrutar de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e inclusivos. Isso pode incluir a implementação de programas de treinamento e capacitação acessíveis, o desenvolvimento de tecnologias e soluções adaptativas, e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão.

Além disso, é essencial que os direitos à saúde e segurança ocupacional sejam protegidos em meio às transformações da Quarta Revolução Industrial. Isso pode exigir a revisão e atualização de regulamentações trabalhistas para garantir que levem em consideração as novas realidades do ambiente de trabalho digital e automatizado.

Trazemos três pontos focais problemáticos, que representam desafios críticos no atual modelo nacional de prevenção em saúde no trabalho no Brasil.⁴³⁵

Estes fatores são vistos como obstáculos significativos para a implementação de uma prevenção eficaz em saúde do trabalhador, centrada na proteção integral do meio ambiente do trabalho. São elas: limites de tolerância, culpabilização da vítima e a cultura do EPI. A Quarta Revolução Industrial, com sua digitalização e automação crescentes, exacerba esses desafios ao introduzir novos riscos e complexidades no ambiente de trabalho.⁴³⁶

O primeiro ponto a destacar no atual modelo nacional de prevenção está fundamentado na tendência de garantir que certos fatores de risco permaneçam dentro dos limites de tolerância. Esse conceito, derivado da higiene industrial e da toxicologia, orienta as intervenções no ambiente laboral, visando adaptar as condições de trabalho a parâmetros estabelecidos para a média dos trabalhadores, levando em consideração a suscetibilidade individual aos agentes e fatores de risco que se referem aos limites de tolerância como

⁴³⁴ BRUSSEVICH, M. *et al.*, 2018.

⁴³⁵ BUTIERRES, 2015, p. 82.

⁴³⁶ SOBRINHO, A. D. O.; VAZ, M. A. P.; HADDAD, A. N. Gestão de riscos de saúde e segurança na Indústria 4.0. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 2, p. e3518-e3518, 2024.

“verdadeiros limites de letalidade”, representando um estorvo no sistema legal brasileiro, contemplado em legislações infraconstitucionais como as NRs do Ministério do Trabalho. A crescente visibilidade técnico-científica das relações de trabalho é explicada por um processo mais amplo e complexo de transformação das dinâmicas do mercado de trabalho, das organizações laborais e do modelo de funcionamento das sociedades de maneira geral.⁴³⁷

A CLT, em seu artigo 190, determina que o Ministério do Trabalho deve dispor sobre os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. Isso foi implementado pela NR 15, Portaria nº 3.214/78, que define o limite de tolerância como a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará danos à saúde do trabalhador durante sua vida laboral.^{438,439}

Um ponto crucial a destacar é a tendência de responsabilizar os trabalhadores pelos acidentes de trabalho, sugerindo que os atos inseguros das vítimas são as causas principais dos incidentes. Isso resulta em medidas preventivas focadas nos comportamentos dos trabalhadores, relegando a um segundo plano as causas relacionadas à organização e às condições de trabalho.^{440,441}

No Brasil, o modelo explicativo monocausal que atribui a culpa dos acidentes de trabalho às vítimas continua dominante, apesar duramente criticado. Atualmente, a Instrução Normativa MTP nº 2 de 22/12/2022 oferece diretrizes detalhadas para a investigação das causas dos acidentes de trabalho.⁴⁴²

Juridicamente, a culpabilização da vítima rompe o nexo causal, eximindo o empregador da responsabilidade de indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional, a menos

⁴³⁷ NETO, H. V. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, v. 9, n. 6, p. 1-21, 2015.

⁴³⁸ PEINADO, H. S. (org.) *Segurança e saúde do trabalho na indústria da construção civil*. São Carlos: Editora Scienza, 2019, p. 289.

⁴³⁹ Embora, os limites de tolerância tenham trazido avanços significativos, como a base para a proibição ou restrição do uso de muitas substâncias danosas à saúde, eles apresentam fragilidades. A padronização que os limites de tolerância impõem não distingue as características individuais dos trabalhadores, e geralmente são estabelecidos tomando por base a exposição a uma única substância, enquanto os trabalhadores frequentemente estão expostos a múltiplos agentes nocivos.

⁴⁴⁰ OLIVEIRA, F. *et al.* A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. *RBSO*, v. 32, n. 115, p. 19-27, 2007.

⁴⁴¹ VILELA, R. A. G.; IGUTI, A. M.; ALMEIDA, I. M.. Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 20, n. 2, p. 570-579, 2004.

⁴⁴² MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Instrução Normativa MTP nº 2, de 22 de dezembro de 2022*. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalhoemprego/pt.br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrede2021compilado29.12.2022.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2024.

que se comprove a negligência do empregador em relação às normas de saúde e segurança no trabalho.⁴⁴³

O terceiro ponto a destacar é a predominância de uma abordagem individual e biologicista na prevenção de saúde relacionada ao trabalho. Esse modelo se concentra no fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) como a principal medida preventiva, desconsiderando a eliminação dos riscos na origem e os determinantes sociais de saúde. Conforme Oliveira, quando a empresa não age para neutralizar ou eliminar os agentes agressivos à saúde do trabalhador, caracteriza-se a sua culpa, surgindo o direito à indenização para o trabalhador adoentado ou inválido, ou para seus sucessores.⁴⁴⁴

A lógica do descarte, que trata o trabalhador como uma mercadoria substituível, favorece a consolidação da “cultura do EPI”, transferindo o ônus da proteção para o trabalhador. A jurisprudência frequentemente considera que a comprovação do fornecimento e uso de EPI’s adequados é suficiente para evitar o pagamento de adicional de insalubridade, perpetuando um sistema que prefere a neutralização do risco à sua eliminação.^{445,446} Esse enfoque não apenas ignora a importância de eliminar os riscos na fonte, mas também negligência os determinantes sociais de saúde que influenciam o bem-estar dos trabalhadores.^{447,448}

⁴⁴³ OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 102.

⁴⁴⁴ *Ibid.*, p. 369.

⁴⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-E-RR-1691900-85.2009.5.09.0008, SBDI-I**. Relator: Min. Caputo Bastos, 25 de novembro de 2016.

⁴⁴⁶ Adicional de insalubridade. Pagamento indevido. Uso de equipamento de proteção individual (EPI). Neutralização do agente ruído. Súmula nº 80 do TST e art. 191, II, da CLT. É indevido o pagamento do adicional de insalubridade quando a prova pericial evidenciar que houve neutralização do agente ruído por meio do regular fornecimento e utilização de equipamento de proteção individual (EPI). Inteligência da Súmula nº 80 do TST e do art. 191, II, da CLT. No caso, a decisão recorrida - louvando-se da ratio decidendi emanada do ARE 664335/STF, com repercussão geral reconhecida - estabeleceu que, com relação ao ruído, os danos à saúde do trabalhador vão além da perda auditiva, razão pela qual o uso de EPI não neutraliza totalmente os malefícios causados. Ocorre que o aludido precedente não guarda relação com a hipótese em apreço, pois naquela ocasião a Suprema Corte entendeu que a mera declaração unilateral do empregador, no sentido de que há eficácia do EPI, não descaracteriza o tempo de serviço especial para aposentadoria, ao passo que, in casu, há um laudo pericial atestando a neutralização do agente nocivo em face do fornecimento do equipamento de proteção individual. Ademais, não obstante seja possível ao julgador valer-se de outros meios de prova para formar o seu convencimento (art. 436 do CPC de 1973), não se pode concluir pela existência de insalubridade quando não há nos autos qualquer outro elemento de prova que infirme o laudo pericial que comprovou a neutralização do agente insalubre mediante o uso do EPI. Sob esses fundamentos, a SBDI-I decidiu, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos por contrariedade à Súmula nº 80 do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento para excluir da condenação o pagamento do adicional de insalubridade, restabelecendo a sentença, no tópico (*Ibid.*).

⁴⁴⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. [S.l.:s.n.], [201-]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴⁴⁸ O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem precedentes que aceitam a utilização correta de EPIs como justificativa para elidir o pagamento de adicional de insalubridade. Na Súmula 289 do TST, está estabelecido que “O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição da nocividade a níveis toleráveis”. Contudo, na prática, muitas decisões judiciais ainda consideram o fornecimento e uso de EPIs suficientes para essa finalidade, sem uma análise mais aprofundada sobre a eliminação dos riscos na fonte.

A Convenção 187 da OIT, aprovada em 2006, propõe uma nova estratégia global para a saúde e segurança no trabalho, oferecendo elementos que podem significativamente aprimorar a prevenção à saúde do trabalhador no Brasil. Embora o Brasil possua uma legislação constitucional que se alinha com o paradigma emergente de proteção integral ao ambiente de trabalho, o país ainda enfrenta desafios evidentes nos altos índices de acidentes e doenças ocupacionais. A plena implementação das diretrizes da Convenção 187 pode ajudar a superar essas deficiências, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.^{449,450}

Adotar os elementos da Convenção 187, como o respeito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a participação ativa dos trabalhadores, um sistema de direitos com responsabilidades e deveres bem definidos, e a máxima prioridade ao princípio da prevenção, pode transformar significativamente o cenário da saúde ocupacional no Brasil.^{451,452}

No contexto da Quarta Revolução Industrial, onde a digitalização e automação transformam radicalmente o ambiente de trabalho, a aplicação desses princípios torna-se ainda mais crucial. Novas tecnologias trazem novos riscos psicossociais e físicos que devem ser abordados com uma visão preventiva robusta. A inclusão de medidas preventivas adequadas e a adaptação contínua às novas condições de trabalho podem ajudar a mitigar esses riscos e garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos.^{453,454}

⁴⁴⁹ COLNAGO, L. M. R.; SIVOLELLA, R. F. Convenção 187 da OIT: Promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. In: ALVARENGA, R. Z.; COLNAGO, L. M. R. (org.). **Direito Internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT**. São Paulo: LTr, 2014, p. 247-250.

⁴⁵⁰ A produção normativa da OIT é uma plataforma privilegiada para o debate sobre a saúde do trabalhador. Desde sua criação, a OIT tem somado esforços para promover a saúde no trabalho. A Convenção 187, intitulada “Marco Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho”, tem como objetivo central fomentar a melhoria contínua das condições de segurança e saúde ocupacional, visando a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (*Ibid.*).

⁴⁵¹ OLIVEIRA, S. G. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007.

⁴⁵² Em 15 de junho de 2006, a OIT aprovou a Convenção nº 187, denominada “Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho”, com o objetivo de fortalecer as medidas de proteção no ambiente laboral. Os Estados-Membros que a ratificarem devem estabelecer uma cultura nacional de prevenção, priorizando a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho. As alarmantes estatísticas globais sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ressaltam a necessidade de uma nova ética de segurança e saúde, fundamental para garantir condições de trabalho dignas e decentes. Assim, torna-se evidente a tendência, para os próximos anos, de dar grande destaque e forte impulso ao direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável (*Ibid.*).

⁴⁵³ SCHWAB, 2016b, p. 30.

⁴⁵⁴ Embora, a tecnologia tenha um impacto potencialmente positivo no crescimento econômico, é crucial abordar seus possíveis efeitos negativos a curto prazo no mercado de trabalho. As preocupações sobre os impactos da tecnologia nos empregos não são novas. Em 1931, o economista John Maynard Keynes alertou sobre a disseminação do desemprego, afirmando que “nossa descoberta dos meios de economizar o uso de trabalho ultrapassa o ritmo no qual podemos encontrar novos usos para o trabalho”. Nos últimos anos, o debate ressurgiu, pois computadores começaram a substituir vários empregos, como contadores, caixas e operadores de telefone. As razões pelas quais a nova revolução tecnológica pode causar mais turbulência do que as revoluções industriais anteriores incluem a velocidade (as mudanças estão ocorrendo muito mais rapidamente), a amplitude e profundidade (muitas mudanças radicais estão ocorrendo simultaneamente) e a transformação completa de sistemas inteiros. Diante desses fatores, uma coisa é certa: as novas tecnologias transformarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações.

Em suma, na era da Quarta Revolução Industrial, é essencial que o direito à saúde no ambiente de trabalho seja garantido para todos, independentemente de sua condição ou identidade. Ao reconhecer e abordar as necessidades específicas de grupos como pessoas com deficiência, podemos criar ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e equitativos para todos os trabalhadores.

2.2 Acesso e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral

A abordagem jurídica contemporânea em relação às pessoas com deficiência tem evoluído significativamente ao longo dos tempos, refletindo mudanças paradigmáticas que se afastam de visões meramente assistencialistas ou patológicas para adotar uma perspectiva de direitos humanos e inclusão social. Essa evolução pode ser compreendida através de quatro estágios históricos fundamentais: a intolerância, a invisibilidade, o assistencialismo e a inclusão.⁴⁵⁵

A Política Nacional de Promoção da Saúde do Brasil prioriza, entre seus principais eixos, as condições e relações de trabalho. Contudo, para pessoas com deficiência (PCD), o acesso ao mercado de trabalho é complicado, mesmo com a existência de diversas leis que promovem e protegem sua empregabilidade. Conforme o documento “The United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities” (2012), as pessoas com deficiência (PCDs) empregadas geralmente recebem salários inferiores e ocupam cargos de menor status, com limitadas oportunidades de progressão de carreira e promoções.^{456,457}

Essa barreira à inserção no mercado de trabalho impede que as pessoas com deficiência assegurem uma renda suficiente para sua subsistência. Para fomentar a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, várias legislações foram sancionadas, destacando-se a Lei

⁴⁵⁵ MAZZOTTA, M. J. S.; D'ANTINO, M. E. F. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. **Saúde e Sociedade**, v. 20, p. 377-389, 2011.

⁴⁵⁶ UNITED NATIONS. **Discurso na recepção de lançamento da publicação da parceria das nações unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (UNPRPD) rumo a um futuro inclusivo e acessível para todos**. [S.l.:s.n.], 2013. Disponível em: <https://www.un.org/en/development/desa/usg/statements/asg/2013/09/partner-disabilities.html>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴⁵⁷ Conforme observado na publicação, 15% da população mundial ou 1 em cada 7 pessoas vive com alguma forma de deficiência. Este é um número significativo. Qualquer caminho de desenvolvimento que ignore as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência não pode ser inclusivo, equitativo ou sustentável no futuro. Esta publicação aborda diversas áreas transversais de desenvolvimento social e econômico que são importantes no trabalho do departamento de assuntos econômicos e sociais, em seu papel como ponto focal global das Nações Unidas sobre deficiência. A publicação fornece evidências convincentes das barreiras sociais, econômicas e culturais enfrentadas por pessoas com deficiência. Tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, para a maioria das pessoas com deficiência, a falta de acesso equitativo à educação, emprego, assistência médica, sistemas de apoio social e legal são experiências diárias. Apesar dessa realidade, as pessoas com deficiência permaneceram na periferia das discussões sobre a agenda de desenvolvimento internacional até agora (*Ibid.*).

nº 8.213/91. O artigo 93 dessa lei obriga empresas com 100 ou mais empregados a reservar entre 2% e 5% de suas vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, seguindo uma escala proporcional ao tamanho da empresa.⁴⁵⁸ Apesar dessas diretrizes legais, muitas empresas ainda enfrentam desafios para cumprir com as cotas estipuladas, e a contratação de pessoas com deficiência permanece significativamente abaixo dos níveis requeridos pela legislação.⁴⁵⁹

De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2023, cerca de 18,6 milhões de pessoas no Brasil possuem algum tipo de deficiência, o que representa aproximadamente 8,9% da população. Esses dados são parte de um módulo específico sobre pessoas com deficiência incluído na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada em parceria com a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.⁴⁶⁰

A pesquisa aponta que no Brasil a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho ainda é um desafio significativo. Apenas 26,6% das pessoas com deficiência estão empregadas, em comparação com 60,7% da população sem deficiência. Além disso, as pessoas com deficiência que estão empregadas frequentemente encontram-se em situações de informalidade, e há uma disparidade salarial considerável: a renda média das pessoas com deficiência é significativamente menor do que a daqueles sem deficiência.⁴⁶¹

Esses dados refletem as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no Brasil, destacando a necessidade de políticas públicas mais efetivas para garantir sua inclusão plena e equitativa na sociedade.⁴⁶²

Gráfico 5 – Participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

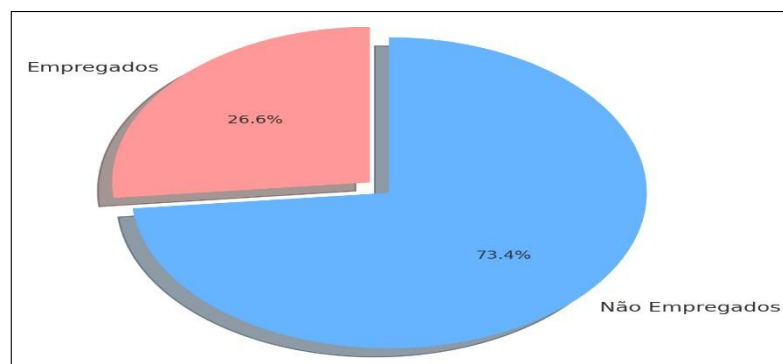
⁴⁵⁸ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴⁵⁹ AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, p. 1-40, 2023.

⁴⁶⁰ GOMES, I. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. **Agência de Notícias IBGE**, jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-renda#:~:text=Em%202022%2C%2047%2C%25,foi%20de%204%2C1%25>. Acesso em: 15 abr. 2025.

⁴⁶¹ BRASIL. **Estatística**. Brasília, DF: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/estatisticas>. Acesso em: 15 abr. 2024.

⁴⁶² BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc>. Acesso em: 15 abr. 2024.



Fonte: Brasil⁴⁶³

Acima, temos um gráfico de pizza que demonstra a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, conforme os dados coletados. Apenas 26,6% das pessoas com deficiência estão empregadas, enquanto 73,4% não estão empregadas. Este gráfico visualiza claramente a disparidade significativa na taxa de emprego para pessoas com deficiência, destacando a necessidade de medidas efetivas para melhorar sua inclusão no mercado de trabalho.⁴⁶⁴

Os dados mais recentes revelam que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro ainda enfrenta desafios significativos. Em 2022, apenas 29,2% das pessoas com deficiência estavam na força de trabalho, em comparação com 66,4% das pessoas sem deficiência.

Especificamente, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam empregadas, enquanto 12 milhões permaneciam fora da força de trabalho. A participação variou significativamente por região, com o Centro-Oeste liderando com 35,7% e o Nordeste com a menor taxa, 26,8%. Além disso, a participação das pessoas com deficiência também varia por faixa etária.

A faixa de 30 a 49 anos registrou a maior taxa de participação, com 55,3%, enquanto os idosos (60 anos ou mais) apresentaram uma taxa de apenas 10,2%.

Quanto à educação, mesmo as pessoas com deficiência que alcançaram um nível superior de educação mostraram uma participação desproporcionalmente baixa no mercado de trabalho, com apenas 54,7% empregadas, em comparação com 84,2% das pessoas sem deficiência. Isso destaca que um nível mais alto de instrução não foi suficiente para equilibrar a discrepância de participação entre pessoas com e sem deficiência.⁴⁶⁵

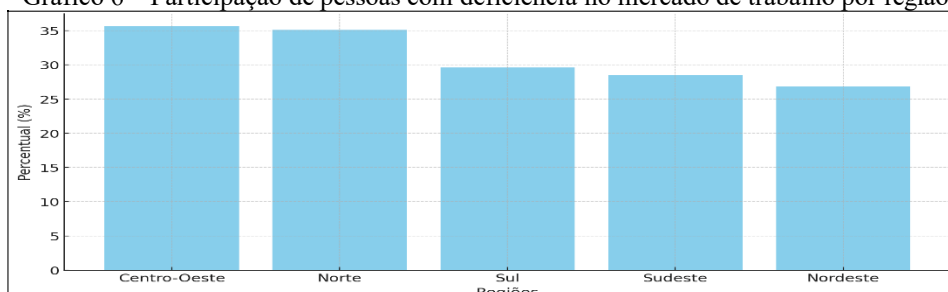
⁴⁶³ *Ibid.*

⁴⁶⁴ *Ibid.*

⁴⁶⁵ BRASIL, 2023.

Vamos visualizar essas informações por meio de gráficos para uma melhor compreensão das disparidades.

Gráfico 6 – Participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por região



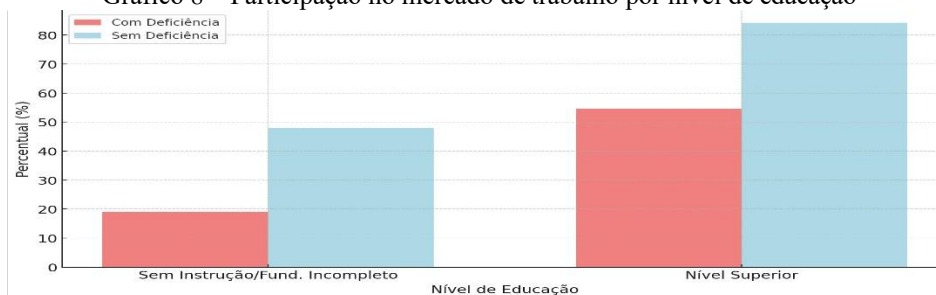
Fonte: Brasil⁴⁶⁶

Gráfico 7 – Taxa de participação no mercado de trabalho por faixa etária



Fonte: Brasil⁴⁶⁷

Gráfico 8 – Participação no mercado de trabalho por nível de educação



Fonte: Brasil⁴⁶⁸

Os gráficos demonstram que o mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil revela desafios significativos tanto em termos de informalidade quanto de remuneração. Em destaque, mais da metade (55,0%) dos trabalhadores com deficiência estão empregados em condições informais, comparado com 38,7% dos trabalhadores sem deficiência, resultando em uma discrepância de 16,3 pontos percentuais.

Em relação à posição ocupacional, 36,5% das pessoas com deficiência estão empregadas por conta própria, o que contrasta com 29,0% dos homens sem deficiência nessa mesma

⁴⁶⁶ *Ibid.*

⁴⁶⁷ *Ibid.*

⁴⁶⁸ *Ibid.*

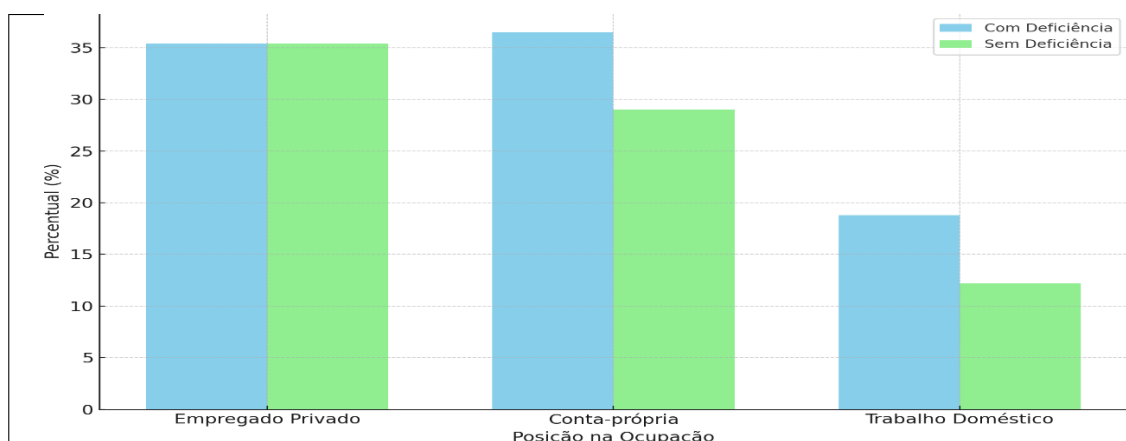
condição. Para as mulheres, 31,0% das com deficiência são trabalhadoras por conta própria, comparativamente a 20,4% das sem deficiência. Além disso, o trabalho doméstico também apresenta maior participação entre mulheres com deficiência (18,8%) do que entre aquelas sem deficiência (12,2%).

Quanto aos rendimentos, as pessoas com deficiência enfrentam uma desigualdade acentuada. Seu rendimento médio mensal é de R\$1.860, que corresponde a apenas 70% da média nacional (R\$2.652). Os homens com deficiência ganham 27% menos do que os homens sem deficiência, enquanto as mulheres com deficiência ganham 34% menos do que as mulheres sem deficiência. As disparidades salariais são ainda mais marcadas quando consideramos a diferença de renda entre homens e mulheres dentro do grupo de pessoas com deficiência.

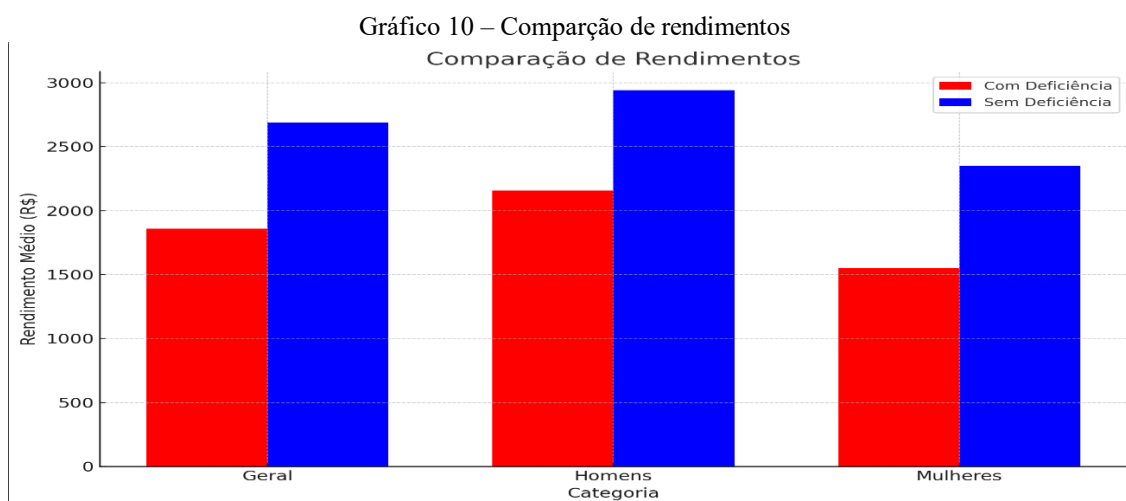
Os setores de atividade também refletem disparidades salariais, com as menores diferenças percentuais em transporte, armazenagem e correio (10,5%) e Serviço doméstico (12,6%). Em setores de alta remuneração, como Informação e Comunicação, as diferenças chegam a aproximadamente 30%.

A seguir, apresento gráficos para ilustrar visualmente estas disparidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência em termos de tipo de ocupação e diferenças de rendimento.

Gráfico 9 – Participação por posição na ocupação



Fonte: Brasil⁴⁶⁹



Fonte: Brasil⁴⁷⁰

Conforme se nota dos gráficos apresentados uma maior proporção de pessoas com deficiência está empregada por conta própria em comparação com as sem deficiência, o que reflete a relevância desta forma de trabalho para a inclusão no mercado. O segundo gráfico mostra a comparação dos rendimentos médios mensais entre pessoas com e sem deficiência, por categoria geral e por gênero. As pessoas com deficiência têm rendimentos significativamente mais baixos em todas as categorias, com disparidades particularmente acentuadas entre mulheres com e sem deficiência. As disparidades destacam a necessidade urgente de abordagens mais inclusivas e equitativas para melhorar a inserção e as condições de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil.⁴⁷¹

⁴⁶⁹ BRASIL, 2023.

⁴⁷⁰ *Ibid.*

⁴⁷¹ Esses dados destacam a importância de políticas inclusivas e acessíveis para abordar essas barreiras significativas e promover uma sociedade mais equitativa, quanto a taxa de emprego entre pessoas com deficiência é significativamente menor comparada às pessoas sem deficiência; pessoas com deficiência têm menor acesso à educação completa, se comparadas com seus pares sem deficiência. Observa-se a incidência de pobreza é

2.3 A evolução internacional do conceito pessoa com deficiência até a chegada ao modelo social

Inicialmente, o tratamento dispensado às pessoas com deficiência era marcado pela intolerância, sendo vistas como castigos divinos ou anomalias a serem eliminadas ou escondidas da sociedade. Esse estágio é evidenciado por práticas antigas, como as relatadas por Platão e Aristóteles, onde crianças com deformidades eram descartadas em sociedades como a espartana.⁴⁷²

A fase subsequente foi caracterizada pela invisibilidade, com pessoas com deficiência sendo segregadas e isoladas do convívio social, exemplificada historicamente pelo tratamento dos leprosos, como citado nos textos bíblico.⁴⁷³

Com o advento dos preceitos cristãos do Novo Testamento, surgiu um enfoque mais compassivo, embora ainda paternalista, marcando a era do assistencialismo. Durante esse período, o foco estava na tentativa de “cura” das deficiências, percebendo-se o indivíduo como alguém necessitado de assistência enquanto aguardava uma solução médica para suas limitações.⁴⁷⁴

O estágio atual, impulsionado por significativos desenvolvimentos jurídicos e sociais, enfatiza os direitos humanos e a inclusão. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU em 2006 e ratificada pelo Brasil com status constitucional em 2008, exemplifica esse novo paradigma.⁴⁷⁵

Esta convenção reconhece que as deficiências não residem nas pessoas, mas nas barreiras sociais, culturais e ambientais que impedem a participação plena e efetiva desses indivíduos na sociedade em igualdade de condições com os demais.⁴⁷⁶

consideravelmente mais alta entre pessoas com deficiência devido a fatores como menor empregabilidade e custos de vida mais elevados. O acesso a serviços de saúde adequados é mais limitado para pessoas com deficiência, por fim, a participação social, ou seja, a inclusão em atividades sociais e comunitárias é menor para pessoas com deficiência.

⁴⁷² FARIAS, A. L. S.; SOARES JÚNIOR, C. A. Evolução Histórica dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Questões Associadas no Brasil. **ID on Line - Revista de Psicologia**, v. 14, n. 52, p. 59-60, 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/download/2683/4326>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴⁷³ *Ibid.*

⁴⁷⁴ *Ibid.*

⁴⁷⁵ BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴⁷⁶ BRASIL, ref. 507. Artigo 1: Propósito: O propósito da presente Convenção é o de promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras,

O Modelo Social da Deficiência baseia-se na plena interação entre a pessoa com deficiência e a sociedade em que ela deve ser integrada. Esse modelo parte do princípio de que o ambiente social deve ser adaptado conforme necessário para integrar essas pessoas de forma adequada. Assim, a deficiência é encarada como uma questão social a ser resolvida coletivamente, e não como um problema individual, como era visto anteriormente. Nesse contexto, torna-se imperativo que a sociedade desenvolva políticas públicas que proporcionem suporte social adequado a essa categoria de indivíduos, assegurando-lhes o pleno gozo de seus direitos como cidadãos.⁴⁷⁷

Em 2001, a Organização Mundial da Saúde adotou uma abordagem inovadora ao revisar seus critérios de classificação internacional sobre deficiência. Abandonando o paradigma biomédico anterior, adotou como novos parâmetros a interação entre o corpo do indivíduo e a sociedade. O resultado foi a publicação da International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), conhecida no Brasil como “Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde” (CIF).

Os conceitos estabelecidos na Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF) propõem um novo paradigma para entender e abordar a deficiência. Esta não é vista meramente como o resultado de uma condição de saúde ou doença, mas também como fruto do contexto do ambiente físico e social em que a pessoa está inserida. Esse

podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. No, mesmo sentido, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

⁴⁷⁷ O modelo social de deficiência surgiu como uma resposta ao modelo médico, que se concentra na patologia e no tratamento clínico. Ao invés disso, o modelo social argumenta que a sociedade é estruturada de maneira que limita as capacidades de indivíduos com diferenças físicas, sensoriais ou cognitivas. Esse modelo trata a deficiência como uma questão de direitos humanos, focando nas barreiras sociais, culturais e ambientais que impedem a plena participação dessas pessoas na sociedade. Os principais pontos do modelo social incluem a ênfase nas barreiras sociais, como edifícios inacessíveis e preconceitos, e na necessidade de inclusão através de mudanças estruturais, políticas e atitudinais. Promove a autonomia e a autodeterminação, permitindo que as pessoas com deficiência tomem decisões sobre suas próprias vidas. Além disso, legislações e políticas públicas são vistas como ferramentas essenciais para remover barreiras e garantir direitos, assegurando acessibilidade e igualdade de oportunidades em educação, emprego e participação social. Este modelo influenciou significativamente legislações e tratados internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. No Brasil, tem sido progressivamente incorporado nas legislações e políticas públicas, refletindo um movimento global em direção ao reconhecimento dos direitos e da inclusão plena das pessoas com deficiência. O objetivo é criar uma sociedade mais acessível e eliminar as barreiras que impedem a participação plena dessas pessoas em todos os aspectos da vida comunitária. Apesar de amplamente aceito, o modelo social enfrenta críticas por, às vezes, negligenciar os aspectos médicos e pessoais da deficiência. Implementá-lo plenamente requer mudanças significativas em infraestrutura, atitudes e políticas, um desafio considerável em sociedades com recursos limitados ou onde as atitudes culturais são profundamente enraizadas. Este modelo enfatiza a criação de uma sociedade mais acessível e a eliminação das barreiras que impedem a participação plena das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida comunitária.

entendimento é ampliado pelas diversas percepções culturais e atitudes em relação à deficiência, bem como pela disponibilidade de serviços e suporte legal.^{478,479}

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 2006, também conhecida como Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é resultado da necessidade de proteger e efetivar os direitos das pessoas com deficiência, bem como da luta contínua desse grupo pelo reconhecimento de seus direitos, a comunidade internacional reconheceu a necessidade deste documento abrangente e vinculante.⁴⁸⁰

No artigo 1º da Convenção, pessoas com deficiência são definidas como aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Esta definição amplia o conceito de deficiência, destacando a importância do ambiente social e as barreiras enfrentadas, em vez de focar apenas nos aspectos biológicos ou médicos.⁴⁸¹

⁴⁷⁸ LOPES, L. V. C. F. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU e seu protocolo facultativo e a acessibilidade**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

⁴⁷⁹ As principais leis que refletem o Modelo Social no Brasil incluem: A. Constituição Federal de 1988: Um dos primeiros documentos legais a incorporar aspectos do modelo social, garantindo direitos e proteções às pessoas com deficiência. O Artigo 227 assegura que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, saúde, alimentação, educação, lazer, profissionalização, cultura, dignidade, respeito, liberdade e convivência familiar e comunitária, além de protegê-los contra toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão B. Lei nº 7.853/1989: Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social. Estabelece mecanismos para o desenvolvimento de políticas sociais básicas, a obrigatoriedade de currículos escolares que atendam às necessidades dos alunos com deficiência e proíbe a discriminação contra pessoas com deficiência em diversas áreas, incluindo o trabalho. C. Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas): Obriga empresas privadas com 100 ou mais funcionários a reservarem de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência. Esta lei exemplifica o modelo social ao promover a integração no mercado de trabalho e combater a exclusão econômica. D. Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão - Lei nº 13.146/2015): Um marco na legislação brasileira, consolidando e ampliando os direitos das pessoas com deficiência. Reflete o conceito de deficiência dentro do modelo social, promovendo a acessibilidade e a inclusão em vários aspectos da vida pública e privada, como educação, trabalho, transporte e moradia. E. Lei nº 10.098/2000: Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, incluindo a eliminação de barreiras arquitetônicas em espaços públicos e privados, transporte público acessível e a disponibilização de recursos de comunicação acessíveis. Embora o Brasil tenha um quadro jurídico robusto que reflete o modelo social de deficiência, a implementação efetiva dessas leis ainda enfrenta desafios significativos. Problemas como infraestrutura inadequada e a persistência de preconceitos e estigmas contra pessoas com deficiência são barreiras importantes. O progresso significativo na legislação em favor das pessoas com deficiência reflete o modelo social que busca a inclusão plena e efetiva. Para realizar a visão de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, é essencial continuar promovendo a conscientização, garantir a aplicação das leis e investir em infraestrutura acessível (*Ibid.*).

⁴⁸⁰ *Ibid.*

⁴⁸¹ A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência estabelece obrigações claras para os países signatários de respeitar, proteger e cumprir os direitos das pessoas com deficiência, incluindo o direito à igualdade e não discriminação, acesso à justiça, direito à vida, educação, trabalho, saúde, participação política, e acesso a ambientes acessíveis. Muitos países têm legislação que teoricamente protege os direitos das pessoas com deficiência, mas a aplicação é muitas vezes inadequada. Falta de conscientização e compreensão sobre a

Com a Emenda Constitucional 45 e a incorporação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ao bloco de constitucionalidade brasileiro, os preceitos da Convenção adquiriram força normativa equivalente às emendas à Constituição Federal do Brasil. Isso implica que as disposições da Convenção não apenas orientam a criação de políticas públicas e legislações nacionais, mas também exigem a reavaliação e ajuste das práticas existentes para assegurar a inclusão efetiva das pessoas com deficiência.⁴⁸²

Em resumo, a concepção jurídica atual de pessoa com deficiência enfatiza a remoção de barreiras e a promoção de uma sociedade mais inclusiva. Essa visão reconhece a interdependência entre o indivíduo e seu contexto social e cultural, moldando assim as políticas públicas e ações afirmativas para garantir igualdade de direitos e oportunidades.

2.4 Instrumentos normativos internacionais

O progresso nos direitos das pessoas com deficiência tem sido amplamente influenciado por uma série de documentos internacionais, começando com a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948. Este documento fundamental estabeleceu direitos básicos para todos os seres humanos, sem distinção, e destacou princípios como dignidade, igualdade e fraternidade.⁴⁸³

deficiência como uma questão de direitos humanos entre o público geral, bem como entre profissionais em áreas-chave como educação, saúde e justiça. Muitos ambientes ainda não são acessíveis, impedindo as pessoas com deficiência de participar plenamente na sociedade. A implementação eficaz de políticas requer a participação ativa das pessoas com deficiência nas decisões que afetam suas vidas, uma prática muitas vezes negligenciada. Apesar dos desafios, a abordagem baseada em direitos humanos para a deficiência trouxe progressos significativos. Ela tem empoderado pessoas com deficiência, promovido a conscientização e levado a melhorias significativas na legislação e nas políticas em muitos países. O reconhecimento da deficiência como uma questão de direitos humanos continua a ser uma poderosa ferramenta de advocacia para mudar atitudes, políticas e práticas em todo o mundo, garantindo que as pessoas com deficiência possam viver suas vidas com dignidade e igualdade.

⁴⁸² A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece um sistema receptivo para tratados e convenções internacionais de direitos humanos. Especificamente, o artigo 5º, parágrafo 2º, da Constituição Federal amplia o rol de direitos fundamentais através da incorporação de tratados internacionais. Complementarmente, o parágrafo 3º do mesmo artigo, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45 de 8 de dezembro de 2004, confere status constitucional aos tratados internacionais sobre direitos humanos aprovados com o quórum requerido para emendas constitucionais. Esta disposição é crucial para a interpretação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de Nova Iorque como tendo caráter constitucional. Este entendimento foi reforçado pelo Ministro Edson Fachin do Supremo Tribunal Federal durante o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5357. Em sua relatoria, o Ministro Fachin destacou que o decreto de ratificação seguiu o procedimento estabelecido pelo artigo 5º, § 3º, da Constituição, garantindo à Convenção status equivalente ao de uma emenda constitucional. Tal status enfatiza o compromisso internacional do Brasil na defesa dos direitos humanos e integra a Convenção ao bloco de constitucionalidade que fundamenta o ordenamento jurídico brasileiro

⁴⁸³ A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, é um dos documentos fundacionais que marcaram o início do processo de proteção e afirmação dos direitos humanos globalmente. Esta declaração estabeleceu uma série de direitos básicos e inalienáveis atribuídos a todos os seres humanos, independentemente de nacionalidade, gênero, idade, raça, crença religiosa ou qualquer outra condição pessoal e social. O artigo 1º da Declaração enuncia que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão

Na década de 1950, iniciou-se uma série de convenções focadas na proteção de pessoas com deficiência. Entre as mais notáveis estão a Recomendação nº 99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1955, que trata da reabilitação de pessoas com deficiência, e a Convenção nº 111 de 1958, que aborda a discriminação no emprego e na profissão. Subsequentemente, a Declaração dos Direitos do Retardado Mental de 1971 e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes de 1975 reafirmaram os direitos civis, sociais e políticos das pessoas com deficiência.⁴⁸⁴

Em 1981, a ONU declarou o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, adotando o lema “Participação Plena e Igualdade”. Durante esse período, foi estabelecido um comitê consultivo internacional que elaborou um plano de ação global com foco em prevenção, reabilitação e equiparação de oportunidades. Esta iniciativa foi ampliada durante a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência, de 1983 a 1992.^{485,486}

A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, conhecida como Convenção da Guatemala, foi adotada em 1999 pela Organização dos Estados Americanos (OEA). Esta convenção adota uma perspectiva de direitos humanos baseada no modelo social de definição de deficiência.⁴⁸⁷ Em 2001, a Organização Mundial da Saúde (OMS) revisou sua classificação internacional sobre deficiência, resultando na publicação da

e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”. Este artigo não apenas reforça a dignidade humana como alicerce dos direitos humanos, mas também sublinha a universalidade desses direitos e o princípio da fraternidade entre os povos. De acordo com o artigo 2º, todos os seres humanos têm o direito de reivindicar as liberdades e direitos anunciados na Declaração sem qualquer forma de discriminação, seja ela baseada em raça, cor, gênero, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, nascimento ou qualquer outra condição. Este artigo reitera o compromisso com a igualdade e a não discriminação, explicitando que “não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou território de origem da pessoa”. O artigo 3º garante a cada indivíduo o direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, constituindo a base para os direitos fundamentais de todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência. O artigo 7º reafirma que “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, à igual proteção da lei”. Este artigo também assegura proteção igual contra qualquer forma de discriminação que infrinja esta Declaração, assim como contra qualquer incitamento a tal discriminação, consolidando o princípio da igualdade formal perante a lei para todos os seres humanos.

⁴⁸⁴ CANAL, P.; CRUZ, R. M. Aspectos psicológicos e reabilitação profissional: revisão de literatura. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 30, p. 593-594, 2013.

⁴⁸⁵ UNITED NATIONS. **2024 Theme: Amplifying the leadership of persons with disabilities for an inclusive and sustainable future.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilities>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁴⁸⁶ UNITED NATIONS, ref. 517. Em 1992, a Organização das Nações Unidas (ONU) proclamou o dia 3 de dezembro como o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. O objetivo é que todos os países membros celebrem a data, promovendo conscientização, compromisso e ações que defendam os direitos das pessoas com deficiência. Segundo o Relatório Mundial sobre Deficiência da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Banco Mundial, mais de 1 bilhão de pessoas no mundo possuem algum tipo de deficiência. Apesar dos avanços na garantia de seus direitos, essas pessoas ainda enfrentam diversas barreiras e estão entre os grupos mais excluídos de serviços essenciais, como saúde, educação e emprego.

⁴⁸⁷ DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS. **Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência.** [S.l.:s.n.], 2005. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/a-65.htm>. Acesso em: 2 jun. 2024.

Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF). A CIF enfatiza a interação entre condições de saúde e fatores ambientais e sociais.⁴⁸⁸

E, por fim, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 2006 e conhecida como Convenção de Nova York, marcou uma mudança de paradigma do modelo médico para o social em direitos humanos, sendo ratificada em 2007. Esta convenção estabeleceu princípios de respeito, não discriminação e igualdade, e tem orientado legislações ao redor do mundo.⁴⁸⁹

Além dessas medidas internacionais, o Brasil reforçou os direitos das pessoas com deficiência com a aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015, também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Esta legislação nacional incorporou muitos dos princípios da Convenção de Nova York, promovendo acessibilidade, inclusão social e combatendo a discriminação contra pessoas com deficiência. O Estatuto consolida os esforços para garantir a igualdade de direitos e oportunidades, assegurando que essas pessoas possam participar plenamente da sociedade.⁴⁹⁰

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, oficialmente chamado de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), consolidou uma série de direitos e garantias com o objetivo de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício pleno e efetivo dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.⁴⁹¹

⁴⁸⁸ CENTRO COLABORADOR DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE PARA A FAMÍLIA DE CLASSIFICAÇÕES INTERNACIONAIS EM PORTUGUÊS. **CIF**: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Tradução Cássia Maria Buchalla. 1. reimpre. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008. *E-book*. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42407/9788531407840_por.pdf. Acesso em: 4 jun. 2024.

⁴⁸⁹ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 4 jun. 2024.

⁴⁹⁰ BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso: 4 jun. 2024.

⁴⁹¹ A deficiência é caracterizada por condições que são ou podem ser de longo prazo, mas não necessariamente permanentes, abrindo espaço para reconhecer a dinâmica e a possibilidade de mudança nas condições de saúde da pessoa. Note que as deficiências podem ser físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais. Esse reconhecimento multidimensional permite uma compreensão mais ampla das várias formas que as limitações podem assumir, afastando-se de uma visão estritamente médica ou biológica. Central para o conceito moderno de deficiência é a ideia de que as limitações enfrentadas por pessoas com deficiência muitas vezes resultam mais de barreiras externas do que das condições físicas ou mentais em si. Estas barreiras podem ser físicas, como edifícios inacessíveis, sociais, como estigmatização e discriminação, ou até mesmo tecnológicas. O objetivo é garantir que pessoas com deficiência possam participar de todos os aspectos da vida social, econômica, cultural e política em igualdade de condições com as demais pessoas, o que implica a necessidade de remover barreiras e promover acessibilidade.

O conceito de pessoa com deficiência adotado pelo Estatuto está alinhado com o que foi estabelecido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, que o Brasil ratificou com equivalência de emenda constitucional. Segundo o artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longa duração de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.⁴⁹²

O Estatuto impacta diversas áreas, como acesso à educação, saúde, trabalho, acessibilidade, direito à moradia, à mobilidade, ao transporte e à participação na vida pública e política. Ele também estabelece mecanismos de incentivo para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e reforça o direito ao desenvolvimento pessoal e social.⁴⁹³

A contratação de pessoas com deficiência oferece benefícios substanciais às empresas, especialmente no contexto da Quarta Revolução Industrial. Esse período de transformação tecnológica traz a automação, inteligência artificial e a digitalização, exigindo uma força de trabalho diversificada e resiliente. Pessoas com deficiência, acostumadas a superar desafios contínuos, trazem uma perspectiva única e adaptabilidade que podem ser inestimáveis em ambientes de trabalho em rápida mudança. Assim, é essencial criar um ambiente que valorize a qualificação profissional das pessoas com deficiência e favoreça a interação social entre todos os indivíduos, independentemente de terem ou não deficiência. Esta mudança de perspectiva é fundamental para garantir que o contexto social e profissional qualifique e integre pessoas com deficiência, proporcionando oportunidades justas e promovendo um ambiente inclusivo e diversificado. Ao promover essas condições, fortalecemos a coesão social e incentivamos o respeito e a valorização das diferenças, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa.⁴⁹⁴

Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência promove um ambiente de trabalho mais humano, essencial em uma era em que a responsabilidade social corporativa e a ética estão cada vez mais em foco. As empresas que contratam pessoas com deficiência não apenas

⁴⁹² UNITED NATIONS. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>. Acesso em: 12 jun. 2024.

⁴⁹³ Além disso, a lei promove uma mudança cultural necessária ao reconhecer e valorizar a diversidade humana e a capacidade de todas as pessoas, independentemente de suas limitações físicas, sensoriais ou mentais, de contribuir para a sociedade. O Estatuto da Pessoa com Deficiência é um marco legal que reflete um paradigma contemporâneo no tratamento das deficiências, enfocando direitos humanos e inclusão social, em vez de um enfoque meramente médico ou assistencialista.

⁴⁹⁴ VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

cumprem sua função social, uma obrigação intrínseca ao seu papel dentro do Estado democrático de direito, mas também demonstram compromisso com a diversidade e a inclusão, valores que são cada vez mais valorizados por consumidores e investidores.

A Quarta Revolução Industrial, se bem administrada e regulamentada, abre novas oportunidades para pessoas com deficiência, com tecnologias assistivas e ambientes de trabalho digitalizados que podem ser adaptados às suas necessidades, permitindo-lhes contribuir plenamente. Dessa forma, a inclusão de pessoas com deficiência não só beneficia as empresas ao trazer diversas habilidades e perspectivas, mas também fortalece a sociedade ao promover a igualdade de oportunidades para todos.^{495,496}

Este dever está legalmente ancorado no artigo 170 da Constituição Federal, que prescreve a função social da propriedade, estendendo-se aos meios de produção, incluindo as práticas empresariais. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146/2015, reforça essa obrigação ao estipular medidas concretas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, proporcionando um progresso tangível tanto para a sociedade quanto para a esfera privada.⁴⁹⁷

Além disso, a Quarta Revolução Industrial facilita a implementação de tecnologias assistivas, que podem melhorar significativamente a acessibilidade e a produtividade das pessoas com deficiência. Ao investir em um ambiente de trabalho inclusivo e adaptável, as empresas não apenas promovem a justiça social e a igualdade, mas também contribuem para um tecido social e econômico mais forte e coeso.⁴⁹⁸

Portanto, ao aderir a estas diretrizes, as empresas não apenas atendem a requisitos legais, mas também contribuem ativamente para a realização de valores constitucionais, como a igualdade e a justiça social, fortalecendo o tecido social e econômico brasileiro.

⁴⁹⁵ SCHWAB, 2016b, p. 30-31,

⁴⁹⁶ “As razões pelas quais a nova revolução tecnológica provocará mais agitação do que as revoluções industriais anteriores são múltiplas: a velocidade (tudo está acontecendo em um ritmo muito mais rápido do que antes), a amplitude e profundidade (muitas mudanças radicais estão ocorrendo simultaneamente) e a transformação completa de sistemas inteiros. Considerando esses fatores impulsionadores, é certo que as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações. A Quarta Revolução Industrial está redefinindo a maneira como vivemos e trabalhamos, exigindo uma adaptação rápida e constante às novas realidades tecnológicas” (*Ibid.*).

⁴⁹⁷ BRASIL, 2015, Lei nº 13.146/15.

⁴⁹⁸ Com a Quarta Revolução Industrial, a inclusão de pessoas com deficiência ganha uma nova dimensão. As inovações tecnológicas, como inteligência artificial, automação e digitalização, transformam rapidamente o ambiente de trabalho, criando tanto desafios quanto oportunidades. As empresas que adotam práticas inclusivas não só cumprem suas obrigações legais, mas também se posicionam à frente, aproveitando a diversidade de pensamento e a resiliência que essas pessoas trazem, essenciais em um mundo de rápidas mudanças tecnológicas.

2.5 Mercado de trabalho global: ações afirmativas para inclusão laboral da pessoa com deficiência, em especial, Brasil e Espanha

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema de relevância global, com diferentes países adotando várias abordagens legais para garantir oportunidades equitativas de emprego. As políticas variam amplamente, desde cotas obrigatórias até incentivos fiscais e apoio a programas de formação profissional. A comparação entre essas abordagens internacionais revela um esforço comum para superar as barreiras do preconceito e promover a inclusão. Os desafios globais incluem a garantia de direitos sociais básicos para toda a população, com uma atenção especial aos grupos historicamente marginalizados, incluindo as pessoas com deficiência.⁴⁹⁹

Embora a tradição capitalista enfatize que as empresas priorizem o lucro, não se deve negligenciar o compromisso assumido pela nação brasileira ao se declarar um Estado Democrático de Direito, que inclui, entre seus princípios, a função social da propriedade. Nesse contexto, conforme salienta Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, é fundamental reconhecer e respeitar o equilíbrio entre a busca por lucratividade e a responsabilidade social empresarial.⁵⁰⁰

Na Espanha, a proteção aos direitos das pessoas com deficiência é consolidada há mais tempo em comparação ao Brasil^{501,502}, destacando-se principalmente nas áreas de ações

⁴⁹⁹ A sociedade atual, caracterizada por rápidas transformações, influencia diretamente o mundo do trabalho, que é competitivo, globalizado e intensamente ligado às Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC). As competências necessárias neste contexto dependem de uma combinação de escolarização, estímulo à socialização, e compartilhamento de conhecimentos, apoiadas pela família, escolas e ambientes de trabalho. A legislação busca restaurar os direitos das pessoas com deficiência, historicamente negados e que resultaram em exclusão social e do mercado de trabalho. Globalmente, as nações estão priorizando o acesso à educação e ao trabalho remunerado para todos, enfatizando a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

⁵⁰⁰ FONSECA, R. T. M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006, p. 279-278.

⁵⁰¹ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213compilado.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

⁵⁰² BRASIL, 1991, Lei. 8112/20. Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a .000	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. § 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. Esta legislação provocou uma transformação significativa no mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil. A fiscalização da chamada “lei de cotas” é conduzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de suas

afirmativas e legislação voltada à inclusão. Esta abordagem é evidente tanto no setor educacional quanto no mercado de trabalho. Desde 1982, o país implementa políticas específicas, como a criação de Centros de Educação Especial e Centros Especiales de Empleo, destinados exclusivamente a pessoas com deficiência.⁵⁰³

Na Espanha, a Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Real Decreto-Legislativo 1/2013 – LGDPD) estabelece que os centros especiais de emprego têm como objetivo proporcionar trabalho remunerado para pessoas com deficiência, facilitando sua inclusão no mercado de trabalho ordinário. Segundo esta legislação,

Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. Nesses órgãos, os Auditores Fiscais do Trabalho são responsáveis por notificar e fiscalizar as empresas que devem cumprir o percentual de contratação estipulado pela legislação. A obrigatoriedade de preencher as cotas, sob pena de autuação por infração, tem sido frequentemente questionada judicialmente. Os argumentos contrários à contratação compulsória geralmente envolvem um conflito entre princípios constitucionais, especialmente relacionados ao valor social do trabalho versus a livre iniciativa. As dúvidas levantadas pelo setor empresarial são esclarecidas à luz do conceito atualizado de pessoa com deficiência. Durante a fiscalização para a inclusão de pessoas com deficiência, os Auditores Fiscais frequentemente enfrentam três tipos principais de conflitos: a) a percepção por parte das empresas de que pessoas com deficiência podem não ter habilidades necessárias para certas funções; b) a preocupação com o risco aumentado de acidentes ou doenças ocupacionais; e c) a escassez de trabalhadores qualificados disponíveis no mercado. Frequentemente, a alegação de falta de habilidade está associada aos métodos operacionais da empresa e à ausência de vontade política para realizar as adaptações necessárias, permitindo que a pessoa com deficiência desempenhe suas funções de maneira eficaz. Os avanços tecnológicos têm possibilitado que indivíduos com os mais variados tipos de deficiência executem tarefas em diversas áreas, com o suporte de sistemas informatizados. Outro argumento comum é a falta de trabalhadores qualificados com deficiência, dificultando o cumprimento das cotas empresariais obrigatórias. Essa situação destaca a necessidade de políticas públicas que melhorem a educação e garantam o acesso pleno de pessoas com deficiência às escolas, incluindo as adaptações necessárias para a conclusão dos cursos e obtenção de certificados. O preconceito também contribui para a falta de oportunidades de emprego, deixando esses trabalhadores sem experiência, o que reforça a argumentação dos empregadores. Uma solução eficaz para a falta de qualificação é a contratação de pessoas com deficiência como aprendizes, uma obrigação legal das empresas, exceto micro e pequenas empresas. Esse contrato, de duração máxima de dois anos, permite que o trabalhador estude e trabalhe simultaneamente, sendo remunerado por ambos, e qualifique-se no processo. Após concluir o curso, o aprendiz está pronto para ocupar permanentemente sua posição na empresa. É importante destacar que, diferentemente dos demais trabalhadores, que podem ser aprendizes apenas dos 14 aos 24 anos, não há limite de idade para que pessoas com deficiência se tornem aprendizes. Essa disposição está claramente estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente nos artigos 428 e seguintes. Assim, a legislação já oferece os meios necessários para facilitar a superação de barreiras na contratação de pessoas com deficiência. A Lei da Aprendizagem, nº 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, obriga empresas de médio e grande porte a contratarem aprendizes em um número que represente entre 5% e 15% dos seus empregados que exijam formação profissional. Os programas de aprendizagem incluem atividades teóricas e práticas, sendo estas últimas realizadas na empresa, enquanto as teóricas são geralmente providenciadas pelo Sistema S, um conjunto de instituições de formação profissional. A legislação também abrange a contratação de aprendizes com deficiência, permitindo que, nesses casos, a duração do programa de aprendizagem seja estendida além dos dois anos usuais, sem um limite de idade para os aprendizes. No entanto, a Instrução Normativa nº 97/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego estipula que qualquer extensão do tempo de aprendizagem deve ser justificada pelas necessidades relacionadas à deficiência do aprendiz, sendo expressamente proibida a contratação de aprendizes com deficiência por tempo indeterminado. Essas diretrizes visam prevenir a permanência prolongada e potencialmente exploratória de pessoas com deficiência na condição de aprendizes.

⁵⁰³ RODRIGUES, G. F.; COUTINHO, K. S. Inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil e na Espanha: aproximações e distanciamentos. **Informática na Educação: Teoria & Prática**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, 2015. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/InfEducTeoriaPratica/article/view/53435>. Acesso em: 20 abr. 2024.

as pessoas com deficiência têm acesso a três tipos de emprego: o mercado de trabalho comum, o emprego através dos Centros Especiais de Emprego (CEE) e o trabalho autônomo.⁵⁰⁴

Na Europa, particularmente em países como Grã-Bretanha, Portugal e Espanha, uma das metodologias adotadas para a inclusão de pessoas com deficiência é o “Empleo con Apoyo”, conhecido no Brasil como “Emprego Apoiado”. Esta abordagem consiste em um conjunto de atividades de orientação e acompanhamento individualizado, visando a integração das pessoas com deficiência em condições de trabalho comparáveis às dos demais trabalhadores.⁵⁰⁵

Além disso, o conceito de pessoa com deficiência adotado na Espanha, conforme artigo 4 da LGDPD, alinha-se ao utilizado no Brasil, ambos refletindo os princípios da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006). Isso sublinha a relevância do contexto social, que desempenha um papel crucial no acesso a bens sociais e oportunidades de interação, incluindo o acesso ao emprego.⁵⁰⁶

Os anos 90 representam um período crucial para ambos os países em termos de avanços relacionados à educação inclusiva. Na Espanha, surgiram importantes normativas educacionais voltadas à diversidade, regulamentadas pelos Reais Decretos nºs 870/2007 e 1/2013. No Brasil, destaca-se a implementação da primeira Política Nacional de Educação Especial em 1994.^{507,508}

⁵⁰⁴ A inclusão laboral de pessoas com deficiência em ambos os países é influenciada pela educação, que é fundamental tanto para a entrada quanto para a permanência no mercado de trabalho formal. Ambos, Brasil e Espanha, têm políticas de cotas para trabalhadores com deficiência, iniciadas na década de 80 na Espanha e nos anos 90 no Brasil. As regras variam: na Espanha, a cota é de 2% para empresas com mais de 50 funcionários, enquanto no Brasil, varia de 2% a 5% para empresas com mais de 100 funcionários. A Espanha, também, oferece incentivos fiscais, como a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social, uma medida que não existe no Brasil. Além disso, a Espanha implementou diversas modalidades de inserção no mercado de trabalho, como os Programas de Calificación Profesional Inicial (PCPI), Emprego Apoiado e Emprego Protegido, que são menos comuns no Brasil, onde a qualificação profissional frequentemente não está integrada ao sistema educacional oficial. É fundamental que a legislação sobre inclusão seja constantemente revisada e adaptada para refletir as necessidades atuais e promover a participação efetiva de pessoas com deficiência na sociedade. Isso inclui não apenas garantir vagas, mas também valorizar a qualificação profissional dessas pessoas, permitindo-lhes contribuir plenamente para a sociedade. As políticas públicas devem, portanto, focar não apenas no emprego, mas também no acesso à educação, à cultura e à participação social, alinhando os esforços dos países com as demandas contemporâneas e promovendo a inclusão em todos os setores da vida.

⁵⁰⁵ RODRIGUES; COUTINHO, 2015.

⁵⁰⁶ UNITED NATIONS, [202-].

⁵⁰⁷ GOBIERNO DE ESPAÑA. **¿Qué es la salud laboral?** [S.L.]: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, [202-]. Disponível em: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁵⁰⁸ A saúde dos trabalhadores tem sido uma preocupação na Espanha desde o início do século XX. No entanto, foi na década de 1970, diante do aumento significativo de acidentes de trabalho (mais de dois milhões de acidentes, com 3.000 fatalidades e quase 15.000 invalidez por ferimentos), que a questão ganhou maior atenção. Em 1971, foi implementado o Plano Nacional de Higiene e Segurança Ocupacional, juntamente com a Portaria Geral de Segurança e Higiene no Trabalho. A inclusão deste plano na Lei Geral da Segurança Social significou o reconhecimento da prevenção no trabalho como um direito fundamental dos trabalhadores. Durante a transição para a democracia, com a promulgação da Constituição, a entrada da Espanha na União Europeia e a criação do Estatuto dos Trabalhadores, a prevenção de riscos ocupacionais foi formalmente estabelecida como um direito fundamental. Esse período resultou em um conjunto abrangente de normas que obrigam os empregadores a

A Espanha tem demonstrado uma preocupação consistente e antecipada com os direitos das pessoas com deficiência, comparativamente ao Brasil. A experiência espanhola em ações afirmativas e sua tradição pioneira em legislação para inclusão, tanto educacional quanto no mercado de trabalho, são mais extensas. No contexto espanhol, nota-se um investimento significativo tanto em educação quanto em emprego em espaços exclusivos para pessoas com deficiência, como os Centros de Educação Especial e os Centros Especiales de Empleo, existentes desde 1982.⁵⁰⁹

Estes últimos, reforçados pela legislação recente (Real Decreto-Legislativo 1/2013), são considerados essenciais para facilitar o acesso ao mercado de trabalho para aqueles que enfrentam barreiras devido a condições de deficiência

Os Centros Especiales de Empleo, em particular, são reconhecidos por legislações recentes, tais como o Real Decreto-Legislativo nº 1/2013, como cruciais para promover a inserção no mercado de trabalho de indivíduos que enfrentam obstáculos significativos devido às suas condições de deficiência. De acordo com um relatório do Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), essas organizações especializadas beneficiam-se de uma ampla proteção governamental, que inclui subsídios para a criação e manutenção de postos de trabalho.⁵¹⁰

Na análise comparativa entre Espanha e Brasil quanto à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, observa-se que a Espanha dispõe de uma variedade de modalidades apoiadas por diretrizes governamentais. Por exemplo, na Espanha, existem os Programas de Calificación Profesional Inicial (PCPI), que facilitam a transição de jovens com deficiência para o mercado de trabalho.

Por outro lado, no Brasil, embora existam programas de qualificação profissional, estes frequentemente não estão integrados ao sistema educacional. Além disso, são escassos os estudos sobre a transição do ensino fundamental para o médio, e a participação de jovens com

priorizarem a segurança e a saúde dos trabalhadores, estabelecendo um marco regulatório rigoroso e detalhado. As Diretivas Europeias 89/391/CEE e 91/383/CEE modernizaram o regime espanhol, alinhando-o ao quadro jurídico europeu. Em 8 de novembro de 1995, foi promulgada a Lei nº 31/1995 relativa à prevenção de riscos profissionais. A partir daí, diversos Decretos Reais foram desenvolvidos para especificar e detalhar os muitos aspectos contemplados pela lei (*Ibid.*).

⁵⁰⁹ RODRIGUES; COUTINHO, 2015, p. 65-80.

⁵¹⁰ Tanto no Brasil quanto na Espanha, a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem impulsionado a mobilização de políticas públicas voltadas para efetivar essa inclusão. Este artigo tem como objetivo expor as principais diretrizes políticas que asseguram esse acesso nos contextos brasileiro e espanhol, utilizando-se de pesquisa documental e bibliográfica e análise dos dados coletados para tal fim.

Na Espanha, as medidas legais voltadas para a inclusão laboral das pessoas com deficiência precedem as implementações brasileiras. O país adota diversas formas de inserção no mercado de trabalho, incluindo o emprego protegido e o emprego apoiado, o que demonstra uma abordagem diversificada e consolidada. Por outro lado, no Brasil, a legislação que promove a inserção laboral de pessoas com deficiência ainda é restrita e oferece poucas alternativas além do emprego tradicional.

deficiência no ensino médio ainda é limitada. Várias barreiras contribuem para essas dificuldades, incluindo a falta de incentivo familiar à educação de filhos com deficiência, currículos rígidos nas escolas e serviços de apoio educacional fragmentados.⁵¹¹

No que se refere à legislação, o Brasil fez progressos significativos que apoiam a inserção laboral de pessoas com deficiência, embora ainda haja limitações no acesso a outras modalidades de emprego, como o emprego protegido e o emprego apoiado, que são bem estabelecidos na Espanha. Em ambos os países, a reserva de vagas em empregos públicos e privados é uma prática comum, demonstrando um esforço contínuo para facilitar a inclusão laboral de pessoas com deficiência.⁵¹²

Na Europa, diversos países implementaram políticas de cotas para a contratação de pessoas com deficiência Portugal estabelece cotas de 2% para a iniciativa privada e 5% para a administração pública; França reserva até 6% das vagas em empresas com mais de 20 empregados, conforme seu Código do Trabalho; Espanha não apenas fixa cotas de 2% para a iniciativa privada, mas também oferece incentivos fiscais, como reduções nas contribuições previdenciárias patronais; Itália, com a Lei nº 68/99, define cotas variáveis dependendo do tamanho da empresa, chegando a 7% para empresas com mais de 50 empregados; Alemanha e Áustria mantêm cotas (6% e 4%, respectivamente) e fundos especiais para formação profissional, por fim a Bélgica e Holanda utilizam um sistema de cotas negociadas entre sindicatos de trabalhadores e empregadores.⁵¹³

No MERCOSUL, as políticas também variam, dentre os países a Argentina impõe uma cota mínima de 4% para a contratação de servidores públicos com deficiência, com incentivos adicionais na iniciativa privada; o Uruguai segue uma abordagem semelhante à da Argentina para o setor público. Nos Estados Unidos, as cotas não são fixadas por lei federal, mas a legislação permite ações judiciais para garantir a contratação de pessoas com deficiência se houver uma disparidade estatística significativa na região. Além disso, a legislação americana é fortalecida pelo Americans with Disabilities Act (ADA) de 1990, que estabelece diretrizes para a preparação das empresas para integrar pessoas com deficiência.⁵¹⁴

⁵¹¹ RODRIGUES; COUTINHO, 2015, p. 65-80.

⁵¹² *Ibid.*

⁵¹³ FERRAZ, F. B.; ARAÚJO, E. A. B. S. **O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho.** [S.l.:s.n.], 2010, p. 12.

⁵¹⁴ *Ibid.*

Na Ásia, Japão e China implementam cotas fixas para grandes empresas, com 1,8% no Japão e uma faixa de 1,5% a 2% na China. Empresas que não cumprem a cota devem contribuir para fundos que suportam a contratação de pessoas com deficiência.⁵¹⁵

Essas políticas internacionais demonstram um reconhecimento crescente de que são necessárias ações afirmativas para combater o preconceito e garantir a igualdade de acesso ao emprego para pessoas com deficiência. No entanto, a eficácia dessas medidas pode variar consideravelmente, dependendo da implementação local, do suporte e dos incentivos oferecidos, além do acompanhamento e da fiscalização rigorosos para garantir o cumprimento.

Frente a Quarta Revolução Industrial, como destacado por Klaus Schwab, as mudanças tecnológicas estão transformando profundamente o mercado de trabalho, exigindo uma nova abordagem para a proteção e inclusão dos trabalhadores, especialmente aqueles com deficiência. Schwab alerta que a automação e a inteligência artificial estão criando novos desafios, incluindo a potencial perda de empregos e a necessidade de reskilling contínuo para acompanhar as novas demandas do mercado de trabalho.^{516,517}

Os processos de diálogo social tripartido e bipartido devem se adaptar progressivamente à era digital. O fato de o mundo do trabalho ter sido historicamente moldado com base na atividade produtiva manual do capitalismo industrial fez com que os quadros jurídicos se referissem quase exclusivamente a essa realidade.⁵¹⁸

A questão a nível global se torna ainda mais premente quando se sabe que se encontra praticamente inexistente um pacto social prevendo direitos mínimos aos trabalhadores formais frente a automatização e digitalização, assim, por exemplo, as formas de trabalho geridas por plataformas online trazem o desafio de evitar que essas plataformas criem um mercado de trabalho paralelo com direitos sociais ínfimos e distantes do modelo social europeu.⁵¹⁹

Nesse sentido, emergem com caráter de urgência um conjunto de condições regulatórias dos direitos laborais que não devem ser ignoradas por policy makers e atores sociais: associar aos trabalhadores dessas plataformas o estatuto de “trabalhador”, reconhecendo a existência de uma relação de emprego, que pressupõe uma relação laboral subordinada; garantir uma

⁵¹⁵ *Ibid.*

⁵¹⁶ SCHWAB, 2016b, p. 30-31.

⁵¹⁷ O reskilling ocorre quando um profissional busca adquirir novas habilidades para se reposicionar no mercado de trabalho ou quando a empresa identifica a oportunidade de desenvolver talentos internos para novas funções por meio de treinamentos. Esse processo é fundamental em um cenário de rápidas mudanças tecnológicas e demandas do mercado, permitindo que os trabalhadores se adaptem e permaneçam competitivos. Além disso, as empresas se beneficiam ao aproveitar o potencial de seus funcionários existentes, economizando recursos e mantendo a continuidade organizacional (*Ibid.*).

⁵¹⁸ COSTA, H. A. Diálogo social e negociação coletiva. **Revista Ciências do Trabalho**, nº 23, p.1-19, maio 2023. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/download/351/35/1038>. Acesso em: 4 jun. 2024.

⁵¹⁹ *Ibid.*

remuneração decente e condições de trabalho justas, proibindo, por exemplo, a oferta de trabalho abaixo do salário mínimo oficial do(s) Estado(s) membro(s) onde o trabalhador desenvolve suas atividades, e, estabelecer a obrigatoriedade legal de mecanismos de monitorização, garantindo que as plataformas paguem impostos e contribuam para a segurança social nos respectivos Estados.⁵²⁰

No Brasil, há uma clara necessidade de que as políticas públicas evoluam para promover a sustentabilidade, superando a abordagem assistencialista. Isso levanta a questão de saber se a atual estrutura social brasileira suportaria uma legislação focada menos em tributação e mais em diálogo social nacional tripartido frente a quarta revolução industrial para proteger os direitos do trabalhador com deficiência. Compreender como a dinâmica socioeconômica afeta a garantia dos direitos sociais, como o acesso ao trabalho, é essencial.^{521,522}

Não se pode retardar o processo de inclusão que deve ser contínuo e ajustado, quando necessário, para a promoção de avanços constantes, trata-se de um processo de mudança constante com progressos graduais e revisões intensas, que não deve ser reduzido a uma normativa ou a um plano temporário, mas sim a um pacto social fruto de um diálogo social nacional tripartido.⁵²³

Portanto, é imperativo que as políticas públicas e as práticas empresariais sejam adaptadas para enfrentar os desafios da Quarta Revolução Industrial, garantindo que todos os trabalhadores, especialmente aqueles com deficiência, possam participar plenamente e em condições de igualdade no mercado de trabalho moderno.

No Brasil, observa-se uma tensão significativa entre as políticas públicas voltadas à inclusão de trabalhadores com deficiência e o Benefício de Prestação Continuada (BPC) que permite que a pessoa com deficiência permaneça em casa, recebendo um benefício que muitas vezes equivale ou supera o salário que poderia ser obtido no mercado de trabalho. De outro

⁵²⁰ *Ibid.*

⁵²¹ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo social nacional tripartido**: um guia da OIT para uma melhor governação. Turim – Itália: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709369.pdf. Acesso em: 4 jun. 2024.

⁵²² Desde sua fundação, a OIT tem promovido a cooperação entre os constituintes tripartidos com o objetivo de alcançar maior justiça social. Além disso, o diálogo social está enraizado na natureza tripartida da Organização, que assegura a participação das três partes na elaboração e adoção das normas internacionais do trabalho. O governo e as organizações de trabalhadores e de empregadores devem encetar o diálogo social com um entendimento comum sobre os seus objetivos. Devem ter um determinado nível de confiança mútua e “vontade política” para se comprometerem no processo. Apesar dos pontos de vista e fins divergentes, os parceiros sociais devem ser capazes de identificar objetivos e prioridades comuns. Os representantes responsáveis pela negociação devem reconhecer-se mutuamente como parceiros em pé de igualdade (*Ibid.*).

⁵²³ TILVE, M. D. F.; ROCA, M. M. S. Accesibilidad y proyección laboral: ¿Qué opinan los estudiantes con discapacidad de la USC?. **Innovación Educativa**, n. 21, p. 185-199, 2011.

lado, a Lei de Cotas pressiona as empresas a contratarem trabalhadores com deficiência, sob pena de multas por descumprimento.⁵²⁴

Essa dinâmica cria uma situação complexa: mesmo quando surgem oportunidades de emprego e os profissionais com deficiência são identificados no mercado, muitos podem não demonstrar interesse em aceitar o trabalho. O benefício assistencialista do BPC, comparável ou até superior ao salário oferecido, pode desincentivar a busca por emprego formal.

A Quarta Revolução Industrial agrava essa situação, pois a automação e as novas tecnologias estão transformando rapidamente o mercado de trabalho, exigindo habilidades e adaptações que nem sempre estão prontamente disponíveis. As empresas, ao mesmo tempo em que buscam cumprir as cotas de inclusão, enfrentam o desafio de encontrar trabalhadores com deficiência que possuam as qualificações necessárias ou que estejam dispostos a ingressar no mercado de trabalho formal, considerando o Benefício de Prestação Continuada.

Portanto, os programas assistencialistas, embora fundamentais para garantir uma rede de segurança social, podem acabar sendo um obstáculo para a plena inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso ressalta a necessidade de políticas integradas que conciliem a proteção social com incentivos reais para a inclusão produtiva e adaptativa no contexto das novas demandas tecnológicas.

Apesar das diferenças nos detalhes e na aplicação, o consenso é claro: ações afirmativas, como cotas e incentivos fiscais, são ferramentas essenciais para promover a inclusão no ambiente de trabalho e devem considerar e normatizar a quarta revolução industrial como oportunidade de integração e não obstáculo a mesma. Estes esforços são fundamentais para construir uma sociedade mais inclusiva e justa, onde as habilidades e talentos de todos são valorizados igualmente.

2.6 Meio ambiente de trabalho decente para a pessoa com deficiência

A segurança e a saúde no ambiente de trabalho são direitos fundamentais de todos os trabalhadores. Reconhecendo o risco de acidentes e doenças ocupacionais, o Ministério do Trabalho e Previdência tem implementado Normas Regulamentadoras (NRs) que estabelecem diretrizes técnicas sobre segurança e saúde.

⁵²⁴ BRASIL. **Benefício de Prestação Continuada (BPC)**. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, [2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/suas/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficienciabpc#:~:text=O%20Benef%C3%ADcio%20de%20Presta%C3%A7%C3%A3o%20Continuada,com%20defici%C3%Aancia%20de%20qualquer%20idade>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

A saúde ocupacional é uma atividade multidisciplinar que promove e protege a saúde dos trabalhadores, conforme definido pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Essa disciplina visa controlar acidentes e doenças por meio da redução das condições de risco no ambiente de trabalho. A saúde ocupacional busca reduzir e/ou eliminar fatores de risco, considerando o ambiente físico e as tarefas específicas realizadas pelos trabalhadores. Isso envolve avaliar as condições de trabalho e a organização dessas condições para garantir um ambiente seguro e saudável.⁵²⁵

Para atingir esses objetivos, é necessária uma equipe multidisciplinar, composta por especialistas em diferentes áreas que colaboram na proteção e promoção da saúde dos trabalhadores. Esses especialistas podem incluir médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho, engenheiros de segurança, ergonomistas, psicólogos, higienistas ocupacionais e fisioterapeutas. A integração dessas diversas especialidades é essencial para abordar de maneira abrangente os múltiplos aspectos que influenciam a saúde e segurança no ambiente de trabalho.^{526,527}

Um ambiente de trabalho saudável e decente é aquele onde são adotadas práticas que promovem a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, garantindo que as condições de trabalho sejam seguras, as tarefas sejam adequadas às capacidades dos trabalhadores, e que haja suporte para as necessidades físicas e psicológicas dos indivíduos.⁵²⁸

Prestando especial atenção aos agentes e substâncias que possam causar doenças; ergonomia e a psicologia aplicada são fundamentais para adaptar o trabalho e as tarefas à pessoa que as executa, bem como para abordar questões psicossociais que podem afetar os trabalhadores; medicina do trabalho que possui uma função curativa, intervindo principalmente quando o dano já ocorreu, certo que, suas estatísticas também fornecem pistas sobre os danos mais frequentes, permitindo propor ações para eliminá-los ou pelo menos reduzi-los.⁵²⁹

Essencialmente, um ambiente de trabalho saudável deve ser uma prioridade constante para todos os empregadores, independentemente de empregarem ou não pessoas com deficiência. No Brasil, entre as Normas Regulamentadoras, destacam-se a Norma Regulamentar nº 07 e a Norma Regulamentar nº 09, que tratam respectivamente do Programa de Controle

⁵²⁵ WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Occupational health**: health workers. [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁵²⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Occupational safety and health**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁵²⁷ Acidentes e doenças ocupacionais levam a impactos devastadores em trabalhadores, empresas, comunidades e economias inteiras. Apesar de muitas melhorias, a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho continua a ter uma importância considerável em escala global (*Ibid.*).

⁵²⁸ CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. **Occupational health**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/healthyworkdesign/>. Acesso em: 2 jun. 2024.

⁵²⁹ GOBIERNO DE ESPAÑA, [202-].

Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

A denominada NR-7, cuja última alteração se deu pela Portaria SEPRT nº 6.734, de 09 de março de 2020, que concedeu prazo de vigência de um ano para a nova redação da norma, exige que as empresas implementem o PCMSO, destinado à promoção e preservação da saúde dos trabalhadores. Este programa deve abordar questões de saúde tanto coletivas quanto individuais, exigindo que o empregador financie todos os procedimentos relacionados ao PCMSO sem transferir os custos para os empregados.^{530,531}

Por sua vez, a Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9) foi inicialmente editada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978, sob o título “Riscos Ambientais”, caracterizada como Norma Geral pela Portaria SIT nº 787, de 28 de novembro de 2018, a redação original da NR-9 estabelecia a obrigatoriedade de avaliar os riscos ambientais, abrangendo agentes físicos, químicos e biológicos, bem como outros riscos não classificados como insalubres ou perigosos, o objetivo era promover a neutralização ou eliminação desses riscos através de medidas de proteção coletiva ou individual.⁵³²

Além de atender a estas normas, empresas socialmente responsáveis vêm a contratação de pessoas com deficiência não apenas como uma obrigação legal, mas como um compromisso ético e um componente vital de suas políticas de responsabilidade social. Essas empresas adotam programas abrangentes para capacitar, recrutar, selecionar e desenvolver pessoas com

⁵³⁰ BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7>. Acesso em: 4 jun. 2024.

⁵³¹ A Norma Regulamentadora (NR) nº 07 foi inicialmente editada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978, sob o título “Exames Médicos”, regulamentando os artigos 168 e 169 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses artigos foram modificados pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que revisou o Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da CLT. A NR-07 é caracterizada como Norma Geral pela Portaria SIT nº 787, de 28 de novembro de 2018, pois regulamenta aspectos relativos à saúde do trabalhador, não sendo restrita a atividades, instalações, equipamentos ou setores econômicos específicos. A redação original da NR-07 estabelecia apenas parâmetros básicos para a realização de exames médicos ocupacionais. Parâmetros mínimos e diretrizes gerais para a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promover e preservar a saúde dos trabalhadores, foram adicionados à norma somente em 1994. Desde sua publicação, a norma passou por dez revisões, sendo três de ampla revisão e as demais para alterações pontuais (*Ibid.*).

⁵³² BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-9-nr-9>. Acesso em: 4 jun. 2024.

deficiência, reconhecendo que a inclusão promove políticas de diversidade e abre portas para novos segmentos de mercado.^{533,534}

Um ambiente de trabalho adaptado e seguro é uma obrigação do empregador e deve ser visto como parte de sua responsabilidade social, não como um impedimento para a contratação de trabalhadores com deficiência. As adaptações necessárias devem ser realizadas pela empresa, que tem o dever de garantir a segurança e a saúde de todos os seus empregados. Isso reafirma a importância de tratar a inclusão como uma função social, eliminando barreiras físicas e sociais para a efetiva integração de todos no ambiente de trabalho.⁵³⁵

2.7 A adaptação razoável e o desenho universal como ferramentas de direitos humanos para a plena acessibilidade em um meio ambiente de trabalho sadio

Diante da realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência, que lutam pela efetivação de seus direitos e interesses, torna-se imperioso o emprego de mecanismos jurídicos que atenuem ou eliminem as barreiras enfrentadas por este grupo vulnerável. Tais barreiras, que podem ser de natureza linguística, física, social ou jurídica, exigem soluções integradas e

⁵³³ FERRAZ; ARAÚJO, 2010, p. 8843.

⁵³⁴ Os autores advertem que os direitos humanos representam uma busca incessante por superar limitações e garantir dignidade e igualdade para todos. No entanto, alguns grupos estão mais sujeitos a fatores limitantes, sejam de ordem física ou social. Para proteger esses grupos vulneráveis, a Organização das Nações Unidas (ONU) criou Convenções Internacionais específicas, dando como exemplos, dentre outros, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, estabelecendo que definir uma pessoa com deficiência é tarefa crucial. A busca pela igualdade material entre as pessoas e a compreensão de que a dignidade humana exige a eliminação de todas as barreiras que impedem o desenvolvimento pleno levou à necessidade de criar mecanismos que efetivem essa igualdade. Esses mecanismos são essenciais para garantir que todos possam exercer seus direitos plenamente, promovendo um ambiente inclusivo e justo. As convenções da ONU fornecem uma estrutura internacional para proteger os direitos desses grupos, assegurando que as nações membros adotem políticas e práticas que promovam a igualdade e a dignidade para todos (*Ibid.*).

⁵³⁵ A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência introduziu uma perspectiva renovada sobre o trabalhador com deficiência, centrando a atenção no ambiente laboral, tanto em seus aspectos físicos quanto sociais. É o reflexo de barreiras impostas por uma sociedade ainda marcada pela exclusão que cria limitações, cabendo a essa mesma sociedade a responsabilidade de eliminá-las e efetivar a igualdade material. A história de exclusão das pessoas com deficiência, tanto no Brasil quanto globalmente, evidencia a necessidade de implementar ações afirmativas baseadas em discriminações positivas. Essas ações são fundamentadas no princípio constitucional do valor social do trabalho e na função social da empresa, compelindo-a a adaptar seu ambiente e procedimentos para integrar o trabalhador com deficiência. Nesse contexto, as ações afirmativas visam garantir a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, requerendo ajustes nos mecanismos e legislações vigentes, de modo que o ambiente de trabalho se adapte às necessidades das pessoas, e não o contrário. Assim, os argumentos frequentemente utilizados por entidades empresariais contra a contratação de pessoas com deficiência perdem sua validade diante de um conceito contemporâneo que prioriza a avaliação da capacidade laboral sob a ótica da eliminação de barreiras, empregando recursos tecnológicos que possibilitem o pleno desenvolvimento das potencialidades do trabalhador com deficiência. Conclui-se, portanto, que a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, seja em entidades públicas ou privadas, não somente alavanca os princípios consagrados pela Constituição Federal, como o valor social do trabalho e a igualdade material, mas também beneficia as próprias empresas, que se enriquecem ao contratar indivíduos acostumados a superar desafios diários.

eficazes. Instrumentos como a escrita em Braille e a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) são fundamentais para superar os desafios comunicacionais, conforme preconizado pelo Artigo 28 da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que assegura o direito à comunicação e à informação.^{536,537}

O conceito de desenho universal emerge como uma abordagem inclusiva, que visa a remover obstáculos de todas as naturezas, facilitando o acesso universal. Este conceito está alinhado ao estabelecido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 6.949/2009, que em seu Artigo 2 define o desenho universal como a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou desenho especializado. O desenho universal constitui um princípio essencial ao sistema de proteção dos direitos das pessoas com deficiência, exigindo uma análise abrangente que considere a diversidade de situações e a interdisciplinaridade dos ramos do direito envolvidos no ordenamento jurídico brasileiro.⁵³⁸

⁵³⁶ MARTINS, L. P. Art. 2. Definições. *In*: RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. P. (coord.). **A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008, p. 31. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/legislacao/ConvenoDireitosPessoasDeficienciaComentada.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2024.

⁵³⁷ Uma sociedade se torna menos excludente e, consequentemente, mais inclusiva quando reconhece a diversidade humana e as necessidades específicas dos vários segmentos sociais, incluindo as pessoas com deficiência. Isso implica promover ajustes razoáveis e fazer correções essenciais para o desenvolvimento pessoal e social dessas pessoas, "assegurando-lhes as mesmas oportunidades que as demais para exercer todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". Dentro desse paradigma de inclusão social e direitos humanos, devemos abordar a questão da deficiência. O desafio atual é promover uma sociedade inclusiva para todos, onde projetos, programas e serviços adotem o conceito de design universal, atendendo da melhor forma possível às demandas da maioria das pessoas, sem excluir as necessidades específicas de determinados grupos sociais, como as pessoas com deficiência. Isso significa que, ao projetar e desenhar uma sociedade, deve-se contemplar toda a diversidade, incluindo as demandas específicas que não são exclusivas das pessoas com deficiência. Além disso, ao considerar as necessidades específicas das pessoas com deficiência, podemos observar que seu atendimento frequentemente beneficia outros grupos sociais. Portanto, essas necessidades não precisam ser atendidas exclusivamente para as pessoas com deficiência, pois a sociedade como um todo pode se beneficiar dessas adaptações (*Ibid.*).

⁵³⁸ MARTINS, 2008, p. 135. "Desenho universal" significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, até onde for possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O "desenho universal" não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias. A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, incorpora princípios expressos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de Nova Iorque, notadamente o conceito de desenho universal. Este conceito, conforme artigo 2 da Convenção, é definido como a 'concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva'. É importante destacar que a LBI adota esta mesma definição e amplia o entendimento ao detalhar, em seu artigo 3º, o conceito de 'barreiras'. Estas são classificadas em urbanísticas, arquitetônicas, de transporte, de comunicação, atitudinais e tecnológicas. A Lei explicita essas categorias para melhor elucidar os desafios que necessitam de intervenção estatal. Além disso, a LBI estabelece o desenho universal como diretriz fundamental nas políticas urbanas, conforme delineado no artigo 55, parágrafo 1º, e, de maneira subsidiária, prescreve a implementação de adaptações razoáveis, conforme o parágrafo 2º do mesmo artigo. Este princípio é também aplicado nas políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência, inclusive em programas habitacionais financiados com recursos públicos, como estipula o artigo 32 da LBI, alinhando-se aos princípios de acessibilidade contidos na legislação.

As adaptações razoáveis podem incluir alterações físicas em um local (como a instalação de rampas e elevadores), modificações nos procedimentos de trabalho (como horários flexíveis ou equipamentos especiais), ajustes em currículos educacionais e a utilização de tecnologias assistivas. O objetivo dessas adaptações é assegurar a inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, sem discriminação.⁵³⁹

No contexto da Quarta Revolução Industrial, essas adaptações se tornam ainda mais relevantes. A revolução tecnológica traz inovações como inteligência artificial, automação e digitalização, que podem ser aproveitadas para criar soluções mais eficazes e inclusivas. Tecnologias assistivas, por exemplo, podem incluir software de reconhecimento de voz, dispositivos de realidade aumentada para pessoas com deficiências visuais e auditivas, e plataformas educacionais adaptadas para diferentes necessidades.

Além disso, a Quarta Revolução Industrial exige uma reavaliação dos processos e ambientes de trabalho para garantir que todos os indivíduos possam participar plenamente. Isso significa não apenas a implementação de tecnologias assistivas, mas também a criação de uma cultura organizacional que valorize e suporte a diversidade e inclusão. As empresas e instituições devem estar preparadas para integrar essas novas tecnologias e práticas inclusivas de maneira que beneficiem todos os trabalhadores, independentemente de suas habilidades ao invés da substituição da força de trabalho humana pela robotização, em um perverso raciocínio capitalista.⁵⁴⁰

O sistema constitucional vigente no Brasil transcende a formalidade do texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, apresentando-se como plural, transnacional e multinível. Tal entendimento é corroborado por teorias contemporâneas, como a teoria dos sistemas, que analisa as interações entre os sistemas jurídico, econômico e político. Essas teorias destacam a permeabilidade desses sistemas, que, embora autônomos em seu desenvolvimento, são comunicativos e se acoplam mutuamente, conforme facilitado pela abertura constitucional.^{541,542}

⁵³⁹ Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (*Ibid.*, p. 135).

⁵⁴⁰ SCHWAB, 2016b, p. 31.

⁵⁴¹ FACHIN, M. G. Constitucionalismo multinível: diálogos e (m) direitos humanos. **Revista Ibérica do Direito**, v. 1, n. 1, p. 56, 2020.

⁵⁴² CONCI, L. G. A.; VÉRAS, G. R. Constitucionalismo multinível, sistema heterárquico e diálogo entre cortes no constitucionalismo latino-americano. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 14, n. 2, p. 180-202, 2021.

Este fenômeno transnacional é evidenciado pela relação entre a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o ordenamento jurídico brasileiro, demonstrando como as constituições funcionam como pontos de conexão entre diferentes níveis de sistemas jurídicos globais. A complexidade dessas relações é analisada pela teoria do pensamento complexo, que sugere que as constituições são moldadas para serem interpretadas dentro de uma rede intrincada de relações e ordenamentos jurídicos que abrangem o local, nacional, regional e global, sem estabelecer hierarquias rígidas entre essas esferas. Essa perspectiva ressalta a importância da interação contínua e dinâmica entre diferentes níveis de governança e normas jurídicas.⁵⁴³

No Brasil, a integração da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência na Constituição reflete essa interconectividade e a adaptação às normas internacionais de direitos humanos. Essa integração mostra como os direitos das pessoas com deficiência são fortalecidos e protegidos através de um diálogo jurídico entre diferentes jurisdições e níveis de governança.⁵⁴⁴

É importante destacar que o direito, entendido como uma “rede transversal construtiva”, ou transconstitucionalismo, opera sem hierarquias rígidas e é orientado pelo princípio do bem jurídico superior, que, no contexto brasileiro, é a dignidade da pessoa humana, conforme previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Esse princípio é reforçado pelo princípio pro homine, que coloca o ser humano no centro das interpretações jurídicas.⁵⁴⁵

Esse enfoque é especialmente relevante na proteção de grupos vulneráveis, que muitas vezes são marginalizados nas discussões legais. Essa abordagem assegura que todas as interpretações e aplicações do direito busquem sempre a promoção e proteção dos direitos humanos, privilegiando a dignidade e o bem-estar dos indivíduos. No contexto brasileiro, essa orientação é essencial para garantir que as normas e políticas públicas sejam desenhadas e implementadas de maneira inclusiva e justa, atendendo às necessidades de todos os segmentos da sociedade, especialmente os mais vulneráveis.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil, introduz o conceito de Desenho Universal. Este conceito é uma resposta aos desafios impostos

⁵⁴³ MORIN, E.; LISBOA, E. **Introdução ao pensamento complexo**. Porto Alegre: Sulina, 2007. p. 6.

⁵⁴⁴ VÉRAS, G. R.; VILLAS BÔAS, R. V. A adoção do desenho universal como uma política pública admitida em âmbito nacional. In: CENCI, D. R.; NIELSSON, J. G.; WERMUTH, M. Â. D. (org.). **Direitos humanos e democracia: a crise democrática e seus desafios**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2022. p. 357-368. *E-book*. Disponível em: https://www.academia.edu/82419154/A_ado%C3%A7%C3%A3o_do_desenho_universal_como_uma_pol%C3%ADtica_p%C3%BAblica_admitida_em_%C3%A2mbito_nacional. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁵⁴⁵ NEVES, M. Do diálogo entre as cortes supremas e a Corte Interamericana de Direitos Humanos ao transconstitucionalismo na América Latina. **Revista de Informação Legislativa**, v. 51, n. 201, p. 193-214, 2014.

pela complexidade das sociedades contemporâneas e está em consonância com as políticas públicas necessárias para assegurar a inclusão efetiva das pessoas com deficiência.⁵⁴⁶

O sistema constitucional brasileiro, ao reconhecer a dinâmica complexa e multinível das normas e teorias jurídicas, proporciona uma base sólida para a implementação de políticas como o design universal no urbanismo e a educação inclusiva. Isso representa um avanço significativo na harmonização com as exigências do século XXI.

A complexidade do sistema constitucional transcende os tradicionais sistemas de comunicação, estendendo-se por múltiplos níveis de governança - local, nacional, regional e global - sem estabelecer hierarquias rígidas nas relações. Nesse contexto, o direito pode ser conceituado como uma “rede transversal construtiva”, onde as interações entre diferentes níveis de governança ocorrem de maneira integrada e colaborativa.⁵⁴⁷

Essa complexa rede é composta por uma variedade de instituições e sistemas jurídicos que interagem em diversos níveis normativos. Essas interações são desprovidas de hierarquias fixas e são guiadas pelo princípio do bem jurídico de maior valor, garantindo que a dignidade da pessoa humana seja o foco central na aplicação do direito, conforme estabelecido por diversos instrumentos legais internacionais e nacionais.⁵⁴⁸

⁵⁴⁶ O desenho universal não beneficia apenas pessoas com deficiências, mas todos os usuários, ao criar ambientes mais funcionais e inclusivos. Ele reflete um reconhecimento crescente da diversidade humana e promove a igualdade de acesso a recursos e oportunidades na sociedade. Ao adotar os princípios do desenho universal, as comunidades e organizações podem efetivamente contribuir para a inclusão social e a acessibilidade para todos. O desenho universal é um conceito amplamente adotado no design de ambientes, produtos e serviços, visando garantir que estes sejam acessíveis, compreensíveis e utilizáveis por todas as pessoas, independentemente de sua idade, tamanho, habilidade ou deficiência. A ideia é minimizar a necessidade de adaptações ou design especializado para atender a grupos específicos. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD): Este tratado internacional, adotado em 2006 pelas Nações Unidas, destaca a importância do desenho universal. No Artigo 2, a Convenção define desenho universal como a “concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, na maior extensão possível, sem necessidade de adaptação ou desenho especializado”. Este documento influencia políticas e legislações em países signatários para integrar esses princípios em suas práticas nacionais. A Americans with Disabilities Act (ADA), nos Estados Unidos, a ADA de 1990 é uma legislação abrangente que requer acessibilidade para pessoas com deficiências em todos os ambientes públicos e privados. A ADA promove o desenho universal ao exigir que novas construções e modificações sejam acessíveis e usáveis por pessoas com deficiências. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146/2015), incorpora explicitamente o desenho universal como um princípio fundamental. O Artigo 8º da lei estabelece que “a política nacional para a inclusão da pessoa com deficiência deve ser implementada de forma transversal, em todos os níveis de governo e áreas de atuação, observando-se os princípios do desenho universal”. Por sua vez a Equality Act 2010 (Reino Unido) exige que os prestadores de serviços façam “ajustes razoáveis” para garantir que os serviços sejam acessíveis às pessoas com deficiências. Embora não cite explicitamente o “desenho universal”, o ato promove princípios similares ao exigir que se considerem as necessidades de acesso de todos os usuários desde a concepção de serviços e produtos. Estas referências legais demonstram como o desenho universal está enraizado na legislação global, enfatizando a necessidade de uma sociedade mais inclusiva e acessível. Implementar princípios de desenho universal não apenas cumpre obrigações legais, mas também promove igualdade e inclusão, beneficiando todos os membros da comunidade.

⁵⁴⁷ NEVES, 2014, p. 198.

⁵⁴⁸ FERRAJOLI, L. **Principia iuris**: teoría del derecho y de la democracia: 2. Teoría de la democracia. [S.L.]: Principia iuris, 2013, p. 475.

Frente a Quarta Revolução Industrial, essa abordagem se torna ainda mais relevante. A revolução tecnológica está transformando profundamente a maneira como vivemos e trabalhamos, introduzindo novas tecnologias como inteligência artificial, automação e a Internet das Coisas (IoT). Essas inovações exigem uma adaptação contínua das normas jurídicas para garantir que os direitos humanos, especialmente os das pessoas mais vulneráveis, sejam protegidos. A inércia em conter a fúria capitalista pode agravar os problemas sociais globais de forma exponencial.^{549,550}

Internacionalmente, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, ratificada por numerosos países, e, no Brasil com status de norma constitucional, exemplifica a aplicação desse princípio. A Convenção exige que os Estados Partes promovam, protejam e assegurem o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem discriminação (Artigo 1).⁵⁵¹

A Quarta Revolução Industrial apresenta tanto desafios quanto oportunidades para a inclusão. As novas tecnologias podem ser usadas para melhorar a acessibilidade e a participação das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida. Por exemplo, tecnologias assistivas e soluções de design universal podem facilitar a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e na educação, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa.

Essa abordagem assegura que todas as interpretações e aplicações do direito busquem sempre a promoção e proteção dos direitos humanos, privilegiando a dignidade e o bem-estar dos indivíduos. No contexto brasileiro, essa orientação é essencial para garantir que as normas e políticas públicas sejam desenhadas e implementadas de maneira inclusiva e justa, atendendo às necessidades de todos os segmentos da sociedade, especialmente os mais vulneráveis.

No âmbito nacional, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 incorpora este enfoque ao consagrar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (Artigo 1º, III), orientando todas as esferas do direito público e privado a se alinharem com este valor supremo.⁵⁵²

Assim, o sistema jurídico, ao funcionar como uma rede, não apenas facilita a interação entre diferentes níveis jurídicos e institucionais, mas também promove uma harmonização

⁵⁴⁹ SCHWAB, 2016b, p. 31.

⁵⁵⁰ Como menciona Schwab existem duas alternativas: os trabalhadores deslocados pela tecnologia encontrarão novos empregos e a tecnologia desencadeará uma nova era de prosperidade; por outro lado, há aqueles que acreditam que essa transformação levará a um progressivo Armagedom social e político, criando uma escala maciça de desemprego tecnológico. A história nos mostra que o resultado provável se encontra em um ponto intermediário entre esses dois extremos (*Ibid.*).

⁵⁵¹ UNITED NATIONS, [202-].

⁵⁵² BRASIL. 1988.

normativa que coloca a pessoa humana no centro das preocupações legais, refletindo a complexidade e a interconexão da sociedade contemporânea. Esse enfoque é alinhado com a filosofia de Martha Nussbaum, que defende a centralidade da dignidade humana e a importância de criar condições para que todas as pessoas possam florescer plenamente.

A abordagem de Nussbaum enfatiza a necessidade de estruturas legais e políticas que garantam a justiça social e a igualdade, reconhecendo a interdependência das capacidades humanas e a necessidade de suporte mútuo para a realização de uma vida digna. Dessa maneira, o sistema jurídico deve ser flexível e responsivo às necessidades individuais, promovendo a inclusão e a equidade em todas as esferas da sociedade.^{553,554}

2.8 Gênero, trabalho e deficiência

Ao focarmos nas mulheres com deficiência no mercado de trabalho, precisamos considerar legislações como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e outras que incentivam o acesso ao emprego. Apesar dos avanços legais, a representatividade de pessoas com deficiência, especialmente mulheres, ainda é desproporcionalmente baixa.

Ponderando sobre as pessoas com deficiência, especialmente as mulheres com deficiência, surgem diversas concepções que moldam nossa percepção sobre o papel social que ocupam. Como já salientado, por muitos anos, esse papel foi influenciado por ideologias místicas de punição ou salvação divina, resultando no extermínio ou isolamento dessas pessoas. Na modernidade, de acordo com o modelo social da deficiência, esta é compreendida como uma forma de opressão resultante de condições sociais que excluem indivíduos com impedimentos físicos de participar plenamente na sociedade.^{555,556}

O modelo social da deficiência afasta a ideia de que a eliminação da deficiência requer intervenções no corpo da pessoa. Em vez disso, argumenta que as condições sociais precisam

⁵⁵³ NUSSBAUM, M. C. **Creating capabilities: the human development approach**. [S.l.]: Harvard University Press, 2011, p. 3.

⁵⁵⁴ Segundo Nussbaum, em todo o mundo, as pessoas lutam por uma vida que seja plenamente humana, uma vida digna de ser humana. dignidade. Os países e os Estados concentram-se frequentemente apenas no crescimento econômico, mas os seus povos, entretanto, lutam por algo diferente: querem vidas humanas significativas. Eles precisam abordagens teóricas que possam ser aliadas de suas lutas, e não abordagens que mantenham essas lutas fora de vista (*Ibid.*).

⁵⁵⁵ OLIVER, M. The social model of disability. In: **Social Work**. [S.l.]: Routledge, 2023, p. 137-140.

⁵⁵⁶ O modelo social surgiu a partir da publicação de um documento chamado *The Princípios Fundamentais da Deficiência* publicados pela União dos Deficientes Físicos Contra a Segregação (UPIAS) em 1976. O documento afirmava: Em nossa opinião, é a sociedade que incapacita as pessoas com deficiências físicas. A deficiência é algo imposto além de nossas limitações físicas, devido à maneira como somos desnecessariamente isolados e excluídos da plena participação na sociedade [...]. O modelo social foi desenvolvido como uma tentativa de aplicar essa visão na prática, inicialmente para a formação de assistentes sociais e, posteriormente, como principal mecanismo para fornecer treinamento em igualdade de deficiência (*Ibid.*).

ser transformadas para eliminar a deficiência. Em outras palavras, são as barreiras sociais que devem ser removidas, conforme definido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006. Este modelo entende a deficiência como resultado de um ambiente que não se adapta às necessidades das pessoas com impedimentos, ao invés de um problema intrínseco ao indivíduo.⁵⁵⁷

Os fundadores do modelo social da deficiência, organizados na Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), estabeleceram uma agenda prática abrangente. Essa agenda incluía a reorganização do mercado de trabalho, do sistema educacional, dos transportes e da habitação, além da implementação de legislações antidiscriminação e a eliminação de barreiras arquitetônicas. Eles demandavam uma série de transformações destinadas a promover a independência das pessoas com deficiência, especialmente por meio da inclusão no trabalho produtivo, considerado crucial para a formação da identidade. Esta visão é consistente com a ideia de que o mercado de trabalho é uma arena onde os trabalhadores trocam sua força de trabalho por salários, status e outras recompensas, sendo um dos mecanismos centrais de distribuição de recursos e oportunidades na sociedade. Ao promover mudanças estruturais e sociais, o modelo social visa garantir que as pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades e possam participar plenamente de todos os aspectos da vida.⁵⁵⁸

O movimento que deu início à construção do modelo social da deficiência foi crucial para mudar a compreensão da deficiência, passando a vê-la como resultado da interação entre corpos e barreiras sociais. Os pioneiros desse debate são conhecidos como a primeira geração do modelo social. Eles abordavam a deficiência a partir do materialismo histórico^{559,560}, argumentando que a opressão social da deficiência estava relacionada à produtividade no sistema capitalista. A Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS) propôs que deveriam ocorrer modificações no sistema capitalista para permitir a participação igualitária das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.⁵⁶¹ Segundo essa perspectiva, não são os impedimentos físicos que tornam as pessoas com deficiência improdutivas, mas sim a estrutura da divisão social do trabalho, que não se ajusta às diversidades corporais. Esses

⁵⁵⁷ BOTELHO, L. C. Panorama de indicadores sobre as mulheres com deficiência no mercado de trabalho. (SYN) **THESIS**, v. 15, n. 1, p. 45-46, 2022.

⁵⁵⁸ BOTELHO, 2022, p. 46.

⁵⁵⁹ *Ibid.*, p. 45-46.

⁵⁶⁰ Segundo adeptos do materialismo histórico, a velocidade do trabalho e os parâmetros de produtividade da economia capitalista tomam o corpo da pessoa sem deficiência como referência, considerando os trabalhadores com deficiência como mais fracos, lentos e improdutivos. Para esses teóricos, é incompatível com esse modo de produção considerar as pessoas com deficiência em condições de igualdade para o trabalho assalariado (*Ibid.*).

⁵⁶¹ UPIAS - UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION. **Fundamental principles of disability**. [S.l.:s.n.], 1997. Disponível em: <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2024.

argumentos se estruturam na ideia de que as estruturas do mundo do trabalho determinam quem é considerado produtivo, relegando as pessoas com deficiência a uma posição de inferioridade. Para os teóricos da UPIAS, a solução estava em transformar essas estruturas para criar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível a todos, independentemente de suas capacidades físicas.⁵⁶²

Teóricas da segunda geração do modelo social, com um enfoque marcadamente feminista, alertavam que, mesmo com a remoção de barreiras, a inclusão no mercado de trabalho não seria viável de maneira uniforme para todas as pessoas com deficiência. Elas argumentavam que os representantes da primeira geração, predominantemente homens com impedimentos físicos, não contemplavam a diversidade de experiências de deficiência. Essas teóricas enfatizaram que as diferentes formas de deficiência e os variados contextos sociais e culturais exigem abordagens mais inclusivas e diversificadas. Portanto, questões relacionadas ao gênero, como as expectativas sociais e as responsabilidades de cuidado, influenciam significativamente as oportunidades de emprego para mulheres com deficiência.⁵⁶³

Embora o modelo social tenha sido bem-sucedido em identificar barreiras em termos de direitos civis e sociais, outras barreiras, especialmente nas esferas mais íntimas como família, sexualidade e maternidade, continuavam despercebidas e ainda afetavam as mulheres com deficiência assim, as políticas públicas devem ser inclusivas, não se limitando a um grupo específico, mas abrangendo todos que, em algum momento, necessitam de cuidados e acessibilidade.

Atualmente, as políticas públicas no Brasil são influenciadas pelo modelo biopsicossocial da deficiência, que considera as condições físicas e os impedimentos, mas também as barreiras sociais que limitam a plena participação social. Este modelo atribui ao ambiente a responsabilidade de promover o acesso universal.

Os estudos feministas também introduziram o prisma do gênero no campo das deficiências, pois teóricas feministas destacaram que ser mulher e ter deficiência, ou cuidar de alguém com deficiência, constitui uma experiência significativamente diferente da vivida pelos homens com deficiência. Essa diferença se deve à confluência de múltiplos fatores de desigualdade. Essa intersecção de diferentes categorias de opressão, que se interligam e se constituem mutuamente, é caracterizada nos estudos feministas como interseccionalidade.⁵⁶⁴

⁵⁶² CUNHA, A. C. C. P. Deficiência como expressão da questão social. **Serviço Social & Sociedade**, n. 141, p. 303-321, 2021.

⁵⁶³ BOTELHO, 2022, p. 46.

⁵⁶⁴ MAGNABOSCO, M. B.; SOUZA, L. L. Aproximações possíveis entre os estudos da deficiência e as teorias feministas e de gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 27, n. 2, p. e56147, 2019.

O debate sobre interseccionalidade e seu surgimento nos quadros jurídicos internacionais e europeus sob o título “discriminação múltipla”. Nos últimos anos, a questão da discriminação por mais de um motivo tem sido amplamente debatida na teoria sociojurídica sob o termo interseccionalidade. Essa abordagem destaca como diferentes formas de discriminação, como aquelas baseadas em raça, gênero e deficiência, não apenas coexistem, mas se sobrepõem e interagem, criando um complexo sistema de opressão que precisa ser abordado de maneira integrada e holística.^{565,566,567}

A intersecção entre gênero e deficiência revela uma dupla vulnerabilidade, relacionada tanto às expectativas sociais sobre produtividade quanto aos padrões de usuais. Ainda há um longo caminho a percorrer para eliminar barreiras físicas e atitudinais e para mudar a visão assistencialista sobre mulheres com deficiência. A permanência no mercado de trabalho não só promove a inclusão social e o desenvolvimento pessoal, mas também proporciona autonomia financeira, reduzindo a dependência e vulnerabilidade. A inclusão de mulheres com deficiência no trabalho é essencial para garantir igualdade de oportunidades e para fomentar um ambiente mais diversificado e justo.⁵⁶⁸

A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) mais recente, realizada em 2019, forneceu um diagnóstico abrangente sobre a saúde da população brasileira, incluindo informações detalhadas sobre a deficiência. Em 2019, 6,7% da população brasileira entre 18 e 59 anos possuía algum tipo de deficiência. Dentre esse grupo, as mulheres representavam a maioria, correspondendo a 58,7% do total.⁵⁶⁹

Como salientado, no Brasil dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) voltada para pessoas com deficiência, divulgada em julho de 2023,

⁵⁶⁵ LAWSON, A. **European Union non-discrimination law and intersectionality**: investigating the triangle of racial, gender and disability discrimination. [S.l.]: Routledge, 2016, p. 3.

⁵⁶⁶ DEGENER, T. Intersections between disability, race, and gender in discrimination law. In: **European Union non-discrimination law and intersectionality**. [S.l.]: Routledge, 2016, p. 29-46.

⁵⁶⁷ Tanto que entre 2007 e 2009, o perfil internacional e europeu da discriminação por deficiência foi intensificado pelo compromisso da União Europeia em concluir a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD). Em busca de uma forma de reorientar a legislação de igualdade na UE a incorporar esse perfil elevado, estruturando-se em torno de um triângulo de “raça”, gênero e deficiência (*Ibid.*).

⁵⁶⁸ DIAS, D. M. S. Trabalho e autonomia econômica. In: CONSTANTINO C. *et al.* (orgs.). **Guia “Mulheres com Deficiência: Garantia de Direitos para Exercício da Cidadania”**. [S.l.]: União Europeia, 2020. p. 75-80. Disponível em: https://www.mpma.mp.br/arquivos/CAOPID/publicacoes/12359_guia_feminista_helen_keller_mulheres_com_deficiencia_pdf. Acesso em: 10 jun. 2024. Conforme observa Collins, o conceito de interseccionalidade se mostra necessário, fundamentalmente, para a apreensão de que as relações de poder, em razão de raça, classe e gênero, são categorias que, apesar de se sobreporem, se manifestam de forma uniformizada, afetando, assim, todos os aspectos do convívio social. (COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. Tradução de Rane Souza. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021, p.16)

⁵⁶⁹ BRASIL. **Pesquisa Nacional de Saúde**. [S.l.]: Ministério da Saúde, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/inqueritos-de-saude/pesquisa-nacional-de-saude>. Acesso em: 8 jun. 2024.

indicam que a população com deficiência foi estimada em, pelo menos, 18,6 milhões (considerando as pessoas com 2 anos ou mais). O número corresponde a 8,9% da população geral com essa faixa etária. Desse total, o perfil era mais feminino (10%) do que masculino (7,7%), portanto, o número de mulheres com deficiência é superior ao de homens^{570,571}, esse fenômeno não pode ser atribuído apenas ao envelhecimento, visto que as mulheres tendem a viver mais que os homens, posto que, segundo Botelho as mulheres enfrentam maiores riscos de desenvolver deficiências ao longo da vida devido a desigualdades de gênero, como a falta de acesso a serviços de saúde adequados e a exposição à violência doméstica e outras formas de opressão.⁵⁷²

Esta pesquisa é um marco histórico, pois é a primeira vez no Brasil que são disponibilizados indicadores detalhados sobre a população com deficiência. Esses dados permitem comparar os indicadores sociais das pessoas com deficiência com o restante da população. Em 2022, o total de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa era de 17,5 milhões, representando aproximadamente 10% da população com 14 anos ou mais. Desse total, 10,3 milhões eram mulheres e 7,2 milhões eram homens.

Dentre a população economicamente ativa com deficiência no Brasil, há 5,1 milhões de pessoas – sendo 2,5 milhões de homens e 2,6 milhões de mulheres. Além disso, mais de 12 milhões de pessoas com deficiência estavam fora do mercado de trabalho, com 4,6 milhões de homens e 7,7 milhões de mulheres.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), mais da metade (55,0%) dos trabalhadores com deficiência eram informais, enquanto esse percentual era de 38,7% para pessoas sem deficiência, uma diferença de 16,3 pontos percentuais. A participação das mulheres com deficiência no mercado informal foi de 31,0%, em comparação com 20,4% entre as mulheres sem deficiência. Além disso, a participação no trabalho doméstico foi mais alta entre as mulheres com deficiência (18,8%) do que entre aquelas sem deficiência (12,2%).⁵⁷³

A taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é significativamente menor do que a das pessoas sem deficiência. Além disso, a taxa de

⁵⁷⁰ BRASIL. **Pessoas com deficiência 2022**. Divulgação dos resultados gerais. [S.l.]: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁵⁷¹ Pesquisa divulgada em julho de 2023 dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) voltada para pessoas com deficiência. Segundo a pesquisa, a população com deficiência no Brasil foi estimada em, pelo menos, 18,6 milhões (considerando as pessoas com 2 anos ou mais). O número corresponde a 8,9% da população geral com essa faixa etária. Desse total, o perfil era mais feminino (10%) do que masculino (7,7%) (*Ibid.*).

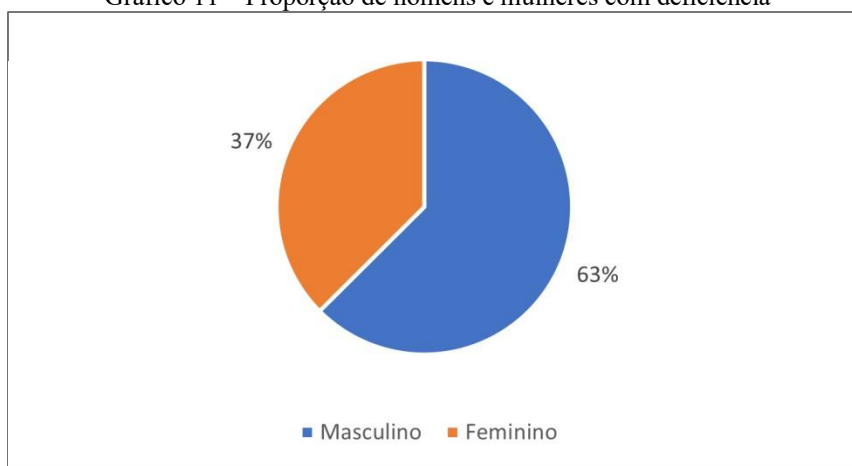
⁵⁷² BOTELHO, 2022, p. 45-57.

⁵⁷³ BRASIL, 2023.

desocupação entre as pessoas com deficiência é mais alta (10,3%) em comparação com a das pessoas sem deficiência (9%). Essa disparidade é ainda mais acentuada entre os jovens, com uma taxa de desocupação de 25,9% para aqueles com deficiência, em comparação com 18,1% para aqueles sem deficiência. Isso evidencia a maior dificuldade que os jovens com deficiência enfrentam para conseguir o primeiro emprego.

Diversos fatores contribuem para essa situação, incluindo a falta de acessibilidade nas ruas das cidades brasileiras e nos espaços de trabalho, além do capacitismo, que é o preconceito contra pessoas com deficiência. Essas barreiras físicas e sociais dificultam a inclusão plena dessas pessoas no mercado de trabalho. Seguem alguns gráficos comparativos que demonstram as assertivas apontadas.

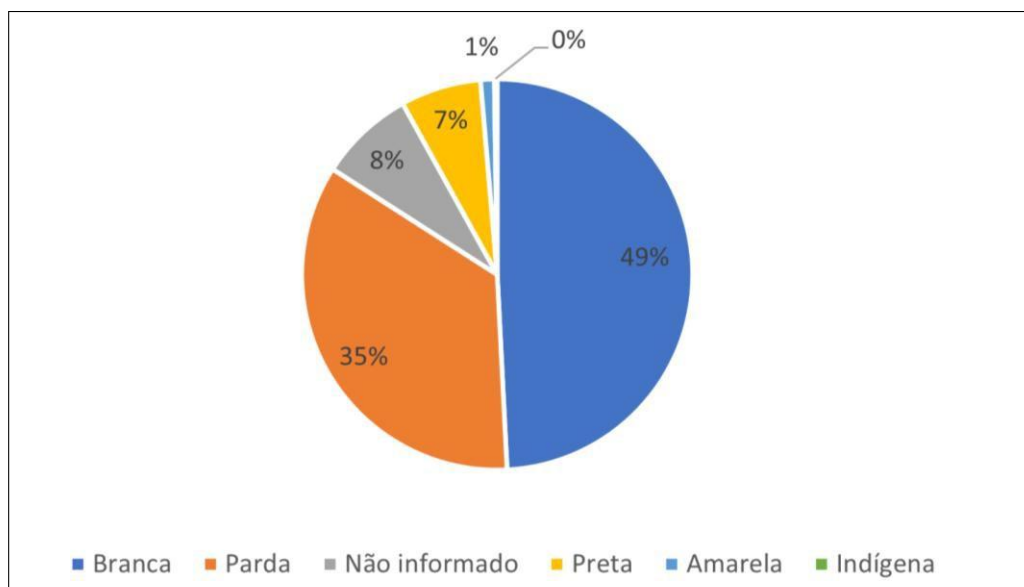
Gráfico 11 – Proporção de homens e mulheres com deficiência



Fonte: IBGE⁵⁷⁴

Gráfico 12 – Mulheres com deficiência por raça/cor

⁵⁷⁴ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência 2022:** PNAD contínua. Divulgação dos resultados gerais. [S.l.]: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 6 jun. 2024.



Fonte: IBGE⁵⁷⁵

⁵⁷⁵ *Ibid.*

Gráfico 13 – Proporção de empregado PCD por grau de instrução

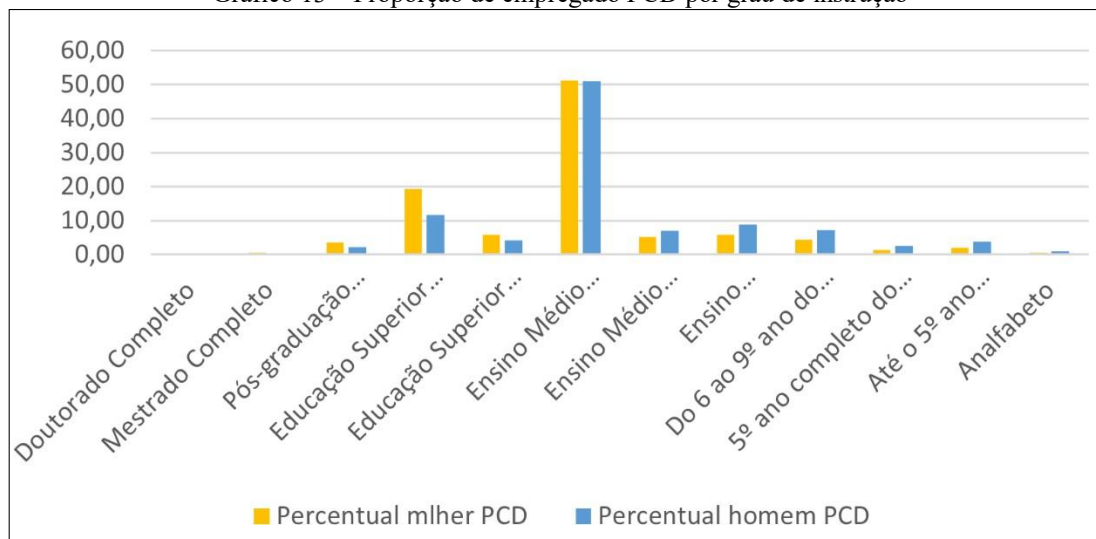
Fonte: IBGE⁵⁷⁶

Tabela 1 - Proporção de homens e mulheres com deficiência por tipo de deficiência

DS Deficiência	Quantidade mulher PCD	Quantidade homem PCD
Física	86.208	150.866
Visual	37.016	61.961
Auditiva	40.176	55.770
Mental	12.051	27.450
Reabilitado	11.505	22.369
Intelectual	7.744	15.231
Não informado	7.897	7.553
Múltipla	3.929	7.409

Fonte: Brasil.⁵⁷⁷

Tabela 2 – Distribuição da amostra em relação a raça

DS Raça	Total de mulheres PCDs
Branca	102.026
Parda	72.336
Não informado	16.373
Preta	13.823
Amarela	2.379
Indígena	465

Fonte: Brasil.⁵⁷⁸⁵⁷⁶ IBGE, 2023.⁵⁷⁷ BRASIL. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em 22 set.2024.⁵⁷⁸ Ibid.

Como se observa dos gráficos apresentados, a intersecção entre os recortes de gênero e cor ou raça revela disparidades adicionais no mercado de trabalho. A taxa de desocupação entre mulheres brancas com deficiência era de 12,6%, comparada a 8,3% entre aquelas sem deficiência. Para mulheres pardas ou pretas, esse indicador era ainda maior, chegando a 13,4% tanto para aquelas com deficiência quanto para aquelas sem deficiência.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego com base em informações do eSocial, em janeiro de 2024, o país tem 545.940 mil pessoas com deficiência e reabilitados do INSS inseridos no mercado formal de trabalho e 93% destes trabalhadores estão em empresas com mais de 100 empregados.⁵⁷⁹

O sistema eSocial também revela que a maioria das deficiências reportadas são físicas, visuais e auditivas, e mais da metade dos trabalhadores com deficiência têm ensino médio completo. Além disso, há mais pessoas com deficiência de cor branca contratadas (102.026) do que negros (86.159, incluindo pessoas pardas).^{580,581}

2.9 Desafios e oportunidades: a mulher com deficiência no ambiente de trabalho

A desigualdade é frequentemente entendida como a ausência de proporção e equilíbrio, sinônimo de irregularidade e desproporção. No século 21, apesar das incansáveis lutas feministas pela inserção das mulheres com e sem deficiência no mercado de trabalho, o preconceito ainda persiste.

Segundo pesquisas recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), atualmente, em uma média global, as mulheres recebem aproximadamente 81% do salário dos homens, em termos globais. A projeção atual sugere que, sem intervenções significativas, a igualdade salarial entre gêneros poderia ser alcançada apenas em 2086, após 71 anos.^{582,583}

⁵⁷⁹ BRASIL. Brasil tem 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Agência Gov**, mar. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁵⁸⁰ BRASIL. **Conheça o eSocial**. Brasília, DF: [s.n.], 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁵⁸¹ O eSocial no Brasil é um sistema de registro, elaborado pelo Governo Federal, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores. De forma padronizada e simplificada, para execução de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Todas as informações coletadas pelas empresas vão compor um banco de dados único, administrado pelo Governo Federal, que abrangerá mais de 40 milhões de trabalhadores (*Ibid.*).

⁵⁸² ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Pay transparency legislation**: Implications for employers and workers' organizations. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf. Acesso em 22 set.2024.

⁵⁸³ Conforme recente relatório emitido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em média, as mulheres recebem salários cerca de 20% menores do que o dos homens, globalmente, o que reforça que medidas de

No Brasil, este cenário é ainda mais crítico para mulheres negras, que recebem, em média, apenas 44,4% da renda de homens brancos, conforme apontado no informativo “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”.⁵⁸⁴

Apesar dos avanços significativos na inserção das mulheres no mercado de trabalho global e brasileiro nas últimas décadas, as disparidades salariais de gênero ainda persistem. Essa desigualdade se torna ainda mais evidente quando são considerados recortes raciais, revelando uma sobreposição de discriminações que afeta particularmente as mulheres com deficiência. Segundo o último Relatório do Fórum Econômico Mundial, serão necessários cerca de 131 anos para fechar completamente o hiato de gênero global se mantidas as tendências atuais.⁵⁸⁵

Esse hiato reflete não apenas disparidades salariais diretas, mas também diferenças no acesso a oportunidades, posições de liderança e participação em setores economicamente mais valorizados. A redução dessa lacuna exige esforços contínuos em políticas de igualdade de gênero, educação e práticas empresariais inclusivas. Para acelerar o fechamento dessa disparidade, medidas proativas são essenciais, incluindo legislação para igualdade salarial, incentivos para empresas que promovam a igualdade de gênero, e programas que encorajem a participação feminina em todos os níveis do mercado de trabalho.^{586,587}

transparência salarial podem ajudar a sanar as disparidades salariais entre homens e mulheres e reduzir as desigualdades de gênero mais amplas no mercado de trabalho, constata-se que as disparidades de gênero no acesso ao emprego e nas condições laborais são mais significativas do que previamente estimado, e que os avanços para a mitigação dessas desigualdades têm progredido de forma extremamente morosa ao longo das últimas duas décadas. Um inovador indicador, denominado Jobs Gap, foi desenvolvido pela OIT com o propósito de identificar indivíduos desempregados que demonstram interesse em obter um emprego. Este indicador revela uma situação alarmante no que tange à inserção das mulheres no mercado de trabalho, apresentando-se como uma métrica mais reveladora dos desafios enfrentados pelas mulheres em comparação com a taxa de desemprego tradicionalmente utilizada. De acordo com os dados mais recentes, um substancial disparidade persiste, evidenciando que 15% das mulheres em idade produtiva globalmente estão dispostas a trabalhar, porém encontram-se sem emprego, em contraste com 10,5% dos homens. Esta discrepância de gênero tem se mantido praticamente estável ao longo do período de 2005 a 2022. Adicionalmente, destaca-se que, apesar de as taxas globais de desemprego entre homens e mulheres apresentarem-se comparativamente similares, os critérios empregados para aferição do desemprego tendem a excluir desproporcionalmente as mulheres, ocultando as verdadeiras dimensões das disparidades de gênero no mercado de trabalho. O relatório sublinha, ainda, que a lacuna no emprego é especialmente acentuada nos países em desenvolvimento, onde um número significativo de mulheres encontra-se incapacitado para ingressar no mercado de trabalho, perpetuando assim as desigualdades existentes (*Ibid.*).

⁵⁸⁴ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades sociais por cor ou raça**. [S.l.]: IBGE, [202-]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁵⁸⁵ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em: 15 abr. 2024.

⁵⁸⁶ OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang--pt/index.htm. Acesso 15. abr. 2024.

⁵⁸⁷ Segundo a OIT a disparidade no emprego é particularmente alarmante nos países em desenvolvimento, onde até 24,9% das mulheres em países de baixa renda não conseguem obter emprego, comparado com 16,6% dos homens na mesma faixa de renda. Apesar de ambas as taxas serem elevadas, a diferença é significativamente maior

Ainda que, haja progresso significativo na promoção da inserção da mulher na sociedade e sua incorporação no mercado de trabalho, as consequências das lutas dos movimentos feministas, a desigualdade salarial, a discriminação e a falta de proteção ao trabalho feminino continuam a ser realidades persistentes.^{588,589}

A compreensão das origens das diferenças de gênero passa pela análise de três principais teorias: a teoria universalista, que sugere uma origem comum para as disparidades; a teoria diferencialista ou substancialista, que enfatiza as diferenças inerentes entre os gêneros; e a teoria queer, que questiona as categorias de gênero tradicionais.⁵⁹⁰ Essas teorias contribuem para um entendimento mais profundo da divisão sexual do trabalho e suas implicações para a desigualdade salarial entre homens e mulheres.^{591,592}

para as mulheres. O relatório destaca que as obrigações pessoais e familiares, incluindo o trabalho de cuidado não remunerado, recaem desproporcionalmente sobre as mulheres. Tais responsabilidades podem não apenas impedir as mulheres de estar empregadas, mas também de buscar ativamente um emprego ou de estar disponíveis para trabalhar com pouco aviso prévio. Para ser classificada como desempregada, uma pessoa deve atender a esses critérios, portanto, muitas mulheres que necessitam de trabalho não são contabilizadas nas estatísticas oficiais de desemprego. Além disso, os desequilíbrios de gênero no acesso a empregos decentes não se limitam apenas à obtenção de trabalho. Enquanto o emprego em condições vulneráveis afeta tanto homens quanto mulheres, há uma tendência de sobrerrepresentação feminina em certos tipos de empregos precários. Por exemplo, é mais comum que mulheres assumam papéis em tarefas domésticas ou em negócios familiares ao invés de atuarem como trabalhadoras autônomas. É crucial analisar as relações de gênero ao longo do tempo e compreender a distinção entre 'sexo', que se refere a características biológicas, e 'gênero', que envolve a construção social da identidade de cada indivíduo, moldada por fatores culturais e institucionais (*Ibid.*).

⁵⁸⁸ SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

⁵⁸⁹ Segundo SIQUEIRA; SAMPARO, ref. 620, a vulnerabilidade no mercado de trabalho, associada a taxas de emprego inferiores, resulta em rendimentos significativamente mais baixos para as mulheres. As disparidades salariais variam consideravelmente entre regiões. Nos países de renda baixa e média-baixa, a disparidade de gênero nos rendimentos é ainda mais pronunciada: mulheres ganham, respectivamente, 33 centavos e 29 centavos para cada dólar ganho por homens. Já em países de renda alta e média-alta, as mulheres obtêm respectivamente 58 e 56 centavos por cada dólar que os homens ganham. Essa diferença substancial nos rendimentos é influenciada tanto pela menor taxa de emprego das mulheres quanto pelos menores salários que recebem quando empregadas. Essas novas estimativas sublinham a extensão das disparidades de gênero nos mercados de trabalho e reforçam a necessidade de se intensificar esforços para melhorar a participação feminina no emprego, ampliar seu acesso a todas as ocupações e abordar as significativas lacunas na qualidade do trabalho que as mulheres enfrentam.

⁵⁹⁰ MOURA, C. B.; OLIVEIRA, M. C. S. L. Teoria Queer e Teoria do Self Dialógico: considerações sobre desenvolvimento humano. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 39, p. e39308, 2023.

⁵⁹¹ SIQUEIRA; SAMPARO, *op. cit.*

⁵⁹² As mulheres enfrentam várias peculiaridades e desafios no ambiente de trabalho que são distintos dos seus colegas masculinos. Estes desafios podem variar amplamente dependendo do setor, da cultura da empresa e da região geográfica, mas algumas questões são comuns globalmente: Desigualdade Salarial - Embora tenha havido progresso, as mulheres frequentemente recebem salários inferiores aos dos homens pelas mesmas funções. Esse fenômeno é conhecido como a "gap" salarial de gênero; Sub-representação em Cargos de Liderança - As mulheres estão sub-representadas em posições de liderança e em campos dominados por homens, como STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática), o que pode limitar as oportunidades de carreira e crescimento profissional; Discriminação e Viés - As mulheres podem enfrentar discriminação ou viés consciente e inconsciente no trabalho. Isso inclui julgamentos baseados em estereótipos de gênero ou expectativas de que as mulheres devem agir de certa maneira ou não são tão capazes quanto os homens em determinadas áreas; Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal As mulheres muitas vezes enfrentam desafios maiores na tentativa de equilibrar as responsabilidades profissionais com as familiares, especialmente em culturas onde se espera que assumam o papel principal nos cuidados com a casa e com os filhos; Assédio e Insegurança - O assédio no local de trabalho é uma realidade séria

No Brasil, durante o último trimestre de 2023, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho alcançou 52,7%, enquanto a dos homens foi de 72,3%, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Além disso, as mulheres apresentaram uma taxa de desemprego de 9,2%, superior à dos homens, que foi de 6,0%. A situação é ainda mais crítica entre as mulheres negras, cuja taxa de participação foi de 51,6% e a de desemprego atingiu 11,1%. Em contraste, os homens não negros registraram uma taxa de participação de 72,3% e uma taxa de desemprego de apenas 5,0%.⁵⁹³

Uma vez inseridas no mercado de trabalho, as mulheres, em geral, enfrentam condições mais adversas, com maior prevalência em empregos informais e maior vulnerabilidade, além de estarem mais expostas a trabalhos precários. Esses fatores, somados às elevadas taxas de desemprego, impactam negativamente a renda, a saúde, a segurança e a autonomia social das mulheres. Em uma perspectiva global, verifica-se que, para cada dólar ganho pelos homens, as mulheres ganham apenas 51 centavos.⁵⁹⁴

A desigual divisão de tarefas domésticas e de cuidados continua a limitar significativamente as oportunidades de inserção, permanência e progressão profissional das mulheres no mercado de trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, as mulheres dedicavam em média 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos, enquanto os homens dedicavam 11,7 horas, representando uma diferença de 82,1%.

para muitas mulheres. Isso pode variar desde comentários sexuais indesejados até avanços físicos ou coerção; Barreiras para a Entrada e Progressão: Em alguns setores, as mulheres podem encontrar mais obstáculos para entrar ou progredir devido a redes de contatos dominadas por homens ou a culturas empresariais que favorecem os homens. Para mitigar esses desafios, muitas empresas estão implementando políticas de diversidade e inclusão, programas de mentoria e iniciativas de desenvolvimento profissional focados em mulheres. Tais esforços são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais equitativo e para aproveitar plenamente a gama de talentos e perspectivas que as mulheres trazem para o local de trabalho (*Ibid.*).

⁵⁹³ IBGE, 2024.

⁵⁹⁴ No Brasil, as desigualdades no mercado de trabalho manifestam-se também em diferenças salariais significativas. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em pesquisa divulgada em 2024, as mulheres ganham, em média, 20,7% menos que os homens, com salários de R\$2.636 comparados aos R\$3.326 recebidos por eles. Essa disparidade é ainda mais acentuada entre as mulheres negras, cuja remuneração média de R\$2.007 é 54,1% inferior à dos homens não negros. Essa realidade está intrinsecamente ligada à divisão sexual do trabalho, tanto remunerado quanto não remunerado, que não apenas é fortemente feminizada, mas também marcada por viés racial e étnico. Além disso, as responsabilidades familiares, incluindo o trabalho de cuidado não remunerado, impactam desproporcionalmente as mulheres. Essas obrigações podem restringir suas oportunidades não só de emprego, mas também de busca ativa por trabalho, disponibilidade para assumir posições com pouco aviso prévio, ou mesmo de avançar profissionalmente. Os papéis de gênero, embora variem entre regiões e núcleos familiares, comumente atribuem às mulheres a maior carga de trabalho de cuidado não remunerado, seja na assistência a crianças, idosos ou enfermos, seja na realização de tarefas domésticas cotidianas. Globalmente, dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que as mulheres desempenham 76,2% do total de horas dedicadas ao trabalho de cuidado não remunerado, mais de três vezes a quantidade realizada por homens.

Mesmo entre as pessoas empregadas, as mulheres gastaram 6,8 horas a mais por semana em tarefas domésticas e de cuidado comparado aos homens empregados.⁵⁹⁵

Ademais, as mulheres enfrentam maior exposição a riscos de violência e assédio baseados em gênero no ambiente de trabalho. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Lloyd's Register Foundation e da Gallup, uma em cada cinco pessoas empregadas já experimentou algum tipo de violência ou assédio - seja físico, psicológico ou sexual - ao longo da vida profissional. Isso equivale a aproximadamente 743 milhões de homens e mulheres globalmente.⁵⁹⁶

Essa realidade sublinha a urgência de implementar medidas eficazes de prevenção e resposta à violência e ao assédio no local de trabalho, promovendo ambientes seguros e inclusivos para todos os trabalhadores, com especial atenção às mulheres, que são frequentemente mais vulneráveis a esses riscos.

Em um contexto de recuos na participação feminina no mercado de trabalho e de aumento na carga de trabalho não remunerado, o Brasil enfrenta desafios exacerbados por persistentes disparidades salariais e pela prevalência de violência e assédio nos ambientes de trabalho. Essas questões afetam desproporcionalmente mulheres, especialmente aquelas que são negras, indígenas, trans e/ou com deficiência. É crucial destacar todas essas intersecções para superar a desigualdade que compromete vidas e a capacidade do país de fomentar um crescimento justo e sustentável.

O Brasil tem agora a oportunidade histórica de ratificar as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 190, sobre Violência e Assédio no Trabalho, e a nº 156, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores com Encargos de Família. Ambas estão atualmente em tramitação no Congresso Nacional.⁵⁹⁷

Os dados do IBGE no Brasil não só sublinham a necessidade de políticas específicas que abordem as questões de desigualdade de gênero, e, sua intersecção com deficiência e raça, mas também destaca a importância de considerar como as normas culturais e socioeconômicas perpetuam condições de desigualdade. Desenvolver e implementar políticas públicas que visam mudar essas dinâmicas pode ser fundamental para alcançar uma verdadeira igualdade de gênero

⁵⁹⁵ IBGE, 2024.

⁵⁹⁶ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas.** [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁵⁹⁷ BRASIL. **Ratificação da Convenção 190 da OIT que reconhece violência e assédio no trabalho como violações.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvotou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 10 jun. 2024.

e melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas, independentemente do sexo ou localização geográfica. A promoção da igualdade de gênero é essencial para o bem-estar de todas as pessoas, famílias, empresas e para o desenvolvimento sustentável do país. Sem ela, a justiça social permanece uma meta distante.⁵⁹⁸

Ao longo dos anos, a sociedade passou por transformações significativas, refletindo-se nas prioridades das mulheres com e sem deficiência. Se antes a expectativa predominante era que elas se dedicassem exclusivamente à maternidade e à família, hoje, a busca pela realização profissional e a conquista da independência financeira também fazem parte de seus anseios. No entanto, as mulheres ainda enfrentam desafios consideráveis, semelhantes aos de tempos recentes, incluindo a jornada tripla de trabalho, cuidados com a família e consigo mesmas, além de lidarem com assédio, disparidades salariais e de cargos, e a luta pela garantia de seus direitos.

O IBGE também aponta que, embora políticas sociais tenham melhorado alguns indicadores sociais para mulheres nas áreas de saúde e educação, essas medidas ainda são insuficientes para estabelecer a igualdade plena, especialmente no ambiente de trabalho e em posições de liderança.⁵⁹⁹

O estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que fatores como a maternidade e o maior envolvimento das mulheres em trabalhos não remunerados contribuem significativamente para a menor participação feminina no mercado de trabalho.

Além disso, o Relatório Global Gender GAP de 2023, divulgado pelo Fórum Econômico Mundial, posiciona o Brasil na 57ª colocação em termos de igualdade salarial para funções similares entre homens e mulheres, em um ranking de 146 países. O índice geral é uma média simples de quatro critérios que comparam as diferenças entre os gêneros: participação e oportunidades econômicas (0,670), oportunidades educacionais (0,992), acesso à saúde (0,980) e empoderamento político (0,263). No Brasil, a participação econômica feminina continua sendo um desafio significativo, representando um ponto crítico que impede uma classificação

⁵⁹⁸ Neste sentido, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas n. 05 de igualdade de gênero, visa eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

⁵⁹⁹ IBGE, 2024.

mais elevada no ranking global de igualdade de gênero. Este aspecto é fundamental na avaliação e impacta negativamente a posição do país em comparação com outras nações.^{600,601}

Este panorama é agravado por um ambiente de trabalho frequentemente hostil para as mulheres, como demonstra a pesquisa “Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho”, realizada em 2020 pelo Instituto Patrícia Galvão. Segundo o estudo, 92% dos entrevistados percebem que mulheres são mais suscetíveis a assédio e constrangimentos no trabalho, com 40% das mulheres relatando terem sido submetidas a xingamentos ou gritos, contra apenas 13% dos homens.^{602,603}

Em resposta a essas disparidades, a legislação brasileira tem se desenvolvido para fornecer um arcabouço de proteção mais robusto. A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) e a Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104/2015) são exemplos de medidas legais que buscam coibir a violência e promover a segurança das mulheres, também no ambiente de trabalho. Adicionalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi atualizada para incluir medidas específicas que proíbem a discriminação de gênero em termos de salários e contratação.^{604,605}

⁶⁰⁰ WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2023**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>. Acesso em: 8 jun. 2024.

⁶⁰¹ Segundo o documento, “o progresso geral em 2023 se deve, em parte, à melhoria da eliminação da diferença de nível educacional, sendo que 117 dos 146 países indexados já eliminaram pelo menos 95% dessa diferença. Enquanto isso, a diferença de participação e oportunidade econômica foi eliminada em 60,1% e a diferença de empoderamento político em apenas 22,1%” (*Ibid.*).

⁶⁰² VIEIRA, B. M. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa**. [S.l.]: Agência Patrícia Galvão, 2020. Disponível em: https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/40-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviam-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13-dos-homens-diz-pesquisa/?doing_wp_cron=1713652750.6867480278015136718750. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁰³ Além disso, a pesquisa “Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho”, realizada em 2020 pelo Instituto Patrícia Galvão, indica que 92% dos entrevistados acreditam que mulheres sofrem mais assédio e constrangimento no trabalho do que homens. Os dados alarmantes mostram que 40% das mulheres já foram submetidas a xingamentos ou gritos em ambientes profissionais, uma realidade enfrentada por apenas 13% dos homens (*Ibid.*).

⁶⁰⁴ BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14611.htm. Acesso em: 8 jun. 2024.

⁶⁰⁵ Determina que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e que na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto (*Ibid.*).

De acordo com o relatório, “Mulheres, Empresas e o Direito” do Banco Mundial de 2022^{606,607}, 51% dos países analisados possuem leis proibindo a desigualdade salarial por gênero, e mesmo assim, uma mulher recebe 51 centavos por cada dólar que um homem ganha no trabalho no mundo todo.⁶⁰⁸

Desta forma, leis que obrigam empresas a gerar relatórios de transparência salarial paulatinamente se tornam uma exigência global. Recentemente, o Conselho Europeu albergou a Diretiva de Transparência Salarial que deu aos países da União Europeia, em que as mulheres recebem em média 13% menos que os homens, tem até três anos para implementar a legislação criada para reduzir a disparidade salarial de gênero.⁶⁰⁹

Para reforçar a questão, presentemente mais da metade dos países que compõem a OCDE possuem leis que exigem que as empresas privadas elaborem relatórios sobre disparidade salarial entre homens e mulheres.⁶¹⁰

Essas questões estão diretamente alinhadas ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 das Nações Unidas, que tem como meta alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas até 2030. Este objetivo global reconhece que o progresso verdadeiro requer ações concretas para eliminar as barreiras estruturais e garantir oportunidades iguais no trabalho e na sociedade.⁶¹¹

A luta pela efetivação dos direitos humanos, em escala global, confronta violações que transcendem fronteiras nacionais, abrangendo uma vasta gama de causas e contextos. Na esfera do Direito Internacional, a defesa dos direitos da mulher é um exemplo ilustrativo de como as

⁶⁰⁶ WORD BANK GROUP. **Novos dados revelam uma disparidade global de gênero enorme e acima do previsto:** as mulheres desfrutam de apenas dois terços dos direitos legais concedidos aos homens. Washington: [s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap#:~:text=No%20quesito%20remunera%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20mulheres,disparidades%20persistem%20at%C3%A9%20aposentadoria>. Acesso em: 8 jun. 2024.

⁶⁰⁷ Quanto a remuneração, as mulheres ganham apenas US\$ 0,77 para cada US\$ 1,00 pago aos homens. Essas disparidades persistem até a aposentadoria (*Ibid.*).

⁶⁰⁸ NAÇÕES UNIDAS. **OIT:** desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava. [S.l.]: ONU, 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927>. Acesso em: 8 jun. 2024.

⁶⁰⁹ EUROPEAN COUNCIL. **Gender pay gap:** Council adopts new rules on pay transparency. [S.l.]: Council of the European Union, 2023. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>. Acesso em: 8 jun. 2024. No Brasil desde 2008 no BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) os contratos de financiamento incluem a chamada cláusula social que, dentre outros aspectos, explicita o combate à discriminação de gênero.(BNDES. Cláusula Social. Disponível em: bndes.gov.br/wps/portal/site/home/desenvolvimento-sustentavel/pratica/clientes/financiamentos-direta-indireta-nao-automatica/contratacao-acompanhamento-socioambiental/clausula-social Acesso em 22.fev.2025.

⁶¹⁰ WORLD ECONOMIC FORUM. **Explainer:** what are pay transparency laws and are they working? [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2023/08/gender-pay-gap-salary-transparency/>. Acesso em: 8 jun. 2024.

⁶¹¹ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Igualdade de gênero:** alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 10 jun. 2024.

abordagens tanto globais quanto regionais são necessárias para enfrentar as especificidades das desigualdades de gênero. Esses sistemas de proteção adotam uma metodologia dupla: uma abordagem geral, aplicável universalmente, e uma específica, destinada a grupos com características distintas, como pessoas com deficiência, mulheres, etnias, indígenas e refugiados.

Incorporando as teorias de Martha Nussbaum e Nancy Fraser, podemos expandir nossa compreensão de justiça e inclusão. Nussbaum propõe a teoria das “capacidades”, que enfatiza a importância de proporcionar às mulheres as condições necessárias para desenvolverem suas capacidades fundamentais e participarem plenamente da vida social. Segundo a autora o enfoque das capacidades apenas específicas certas condições necessárias para que uma sociedade seja dignamente justa, na forma de um conjunto de direitos fundamentais para todos os cidadãos.^{612,613}

Essa abordagem não apenas reconhece a igualdade formal perante a lei, mas também promove uma igualdade substancial, visando equiparar as condições reais de vida entre homens e mulheres.

Por outro lado, Nancy Fraser argumenta que a justiça social deve ser entendida através de três dimensões complementares: redistribuição, reconhecimento e representação. Ela

⁶¹² NUSSBAUM, 2013, p.191.

⁶¹³ Incorporar a teoria das capacidades de Martha Nussbaum enriquece o debate sobre a efetivação dos direitos das mulheres, complementando a análise tridimensional de justiça social proposta por Nancy Fraser. Fraser se concentra em redistribuição, reconhecimento e representação, enquanto Nussbaum enfatiza o desenvolvimento das capacidades individuais como meio para alcançar justiça e bem-estar. A teoria das capacidades de Nussbaum sugere que verdadeira liberdade e igualdade são atingidas quando as pessoas têm a oportunidade de desenvolver suas capacidades essenciais, como saúde, educação, participação política e proteção contra a violência. Essas capacidades são essenciais para que as mulheres vivam com dignidade e autonomia. Aplicar essa teoria no Direito Internacional envolve a promoção de políticas que criem ambientes onde as mulheres possam desenvolver plenamente suas capacidades, garantindo não apenas acesso, mas qualidade em serviços de saúde e educação, além de controle sobre seus ambientes políticos e materiais. Incorporar a teoria das capacidades de Martha Nussbaum enriquece o debate sobre a efetivação dos direitos das mulheres, complementando a análise tridimensional de justiça social proposta por Nancy Fraser. Fraser se concentra em redistribuição, reconhecimento e representação, enquanto Nussbaum enfatiza o desenvolvimento das capacidades individuais como meio para alcançar justiça e bem-estar. A teoria das capacidades de Nussbaum sugere que verdadeira liberdade e igualdade são atingidas quando as pessoas têm a oportunidade de desenvolver suas capacidades essenciais, como saúde, educação, participação política e proteção contra a violência. Essas capacidades são essenciais para que as mulheres vivam com dignidade e autonomia. Aplicar essa teoria no Direito Internacional envolve a promoção de políticas que criem ambientes onde as mulheres possam desenvolver plenamente suas capacidades, garantindo não apenas acesso, mas qualidade em serviços de saúde e educação, além de controle sobre seus ambientes políticos e materiais (*Ibid.*).

salienta que as mulheres frequentemente enfrentam injustiças econômicas (redistribuição), culturais (reconhecimento) e políticas (representação).^{614,615,616}

A aplicação dessa teoria no Direito Internacional ajudaria a moldar políticas que não só abordam a discriminação direta, mas também estruturam as condições para uma participação equitativa das mulheres em todos os aspectos da vida pública e privada.

Portanto, a incorporação dessas perspectivas teóricas nos mecanismos internacionais pode enriquecer as estratégias legais e políticas destinadas a combater as desigualdades e promover uma sociedade mais justa e inclusiva. Ao fazer isso, podemos assegurar que os direitos das mulheres sejam protegidos de maneira mais holística e eficaz, abrangendo a plenitude de suas vidas e a complexidade de suas experiências.

A teoria das capacidades de Nussbaum parte do princípio de que a verdadeira liberdade e igualdade são alcançadas quando as pessoas têm a oportunidade de desenvolver suas capacidades essenciais a um nível que considerem adequado para si. No contexto dos direitos das mulheres, isso implica garantir que todas as mulheres tenham as condições necessárias para realizar uma série de capacidades fundamentais, que incluem, mas não se limitam a saúde, integridade corporal, educação, participação política e proteção contra a violência de gênero. Essas capacidades são vistas como essenciais para que as mulheres possam viver uma vida plena e com dignidade. A aplicação desta teoria no Direito Internacional envolveria a promoção de políticas que não apenas evitem a discriminação ou redistribuam recursos de maneira mais equitativa, mas que também criem ambientes enriquecedores onde as mulheres possam realmente florescer e exercer suas capacidades plenamente. Ademais, a capacidade de ter

⁶¹⁴ FRASER, N. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 63, p. 7-20, 2002.

⁶¹⁵ FRASER, N. **Scales of justice**: reimagining political space in a globalizing world. New York: Columbia University Press, 2009, p. 11-12.

⁶¹⁶ Buscando construir uma reflexão abrangente sobre a justiça social, Fraser identifica três eixos centrais: redistribuição, reconhecimento e representação. Esses eixos articulam as diversas dimensões de uma concepção de justiça capaz de abordar os dilemas e problemas relativos à desigualdade social nas sociedades contemporâneas. Embora a construção teórica de Fraser parta dos referenciais feministas, ela dialoga com outras correntes teóricas para desenvolver uma teoria da justiça que, embora inclua as reivindicações feministas, não se limita a elas. Redistribuição diz respeito às demandas por igualdade econômica e à maior equalização na distribuição de recursos escassos. As demandas redistributivas são intuitivas quando se pensa em justiça, pois estão relacionadas à organização justa da sociedade, onde se "dá a cada um o que é seu". Uma concepção ampla de justiça deve necessariamente englobar aspectos redistributivos. Reconhecimento, por outro lado, é um tema contemporâneo que surge das demandas de setores sociais que se sentem excluídos pelas concepções de justiça universais. Eles buscam que suas especificidades e diferenças culturais e sociais sejam reconhecidas. A luta por reconhecimento vai além da dimensão econômica, abrangendo aspectos culturais e a ideia de igualdade a partir do respeito mútuo e do autorrespeito. Igualdade aqui é acompanhada da afirmação da identidade e do respeito à diferença. Representação complementa as duas primeiras dimensões, abordando a demanda por voz de grupos que não predominam e muitas vezes nem sequer estão presentes nas estruturas representativas da sociedade. A representação incorpora a dimensão política da justiça, garantindo canais pelos quais as demais demandas possam ser manifestadas e os conflitos sociais equacionados e, possivelmente, solucionados (*Ibid.*).

controle sobre o próprio ambiente político e material é vital. Isso ressoa com a dimensão de representação de Fraser, mas vai além ao enfatizar a autonomia e a autoexpressão das mulheres.⁶¹⁷

Integrar a teoria das capacidades de Nussbaum com a abordagem de Fraser oferece uma visão compreensiva e multifacetada da justiça social. Isso orienta não apenas a eliminação de barreiras e discriminações, mas também a ativa promoção de um ambiente que capacite todas as mulheres a desenvolver e exercer suas capacidades sem restrições.⁶¹⁸

Essa abordagem multidimensional é particularmente eficaz no Direito Internacional, pois reconhece a diversidade das experiências das mulheres ao redor do mundo e busca universalizar o acesso a uma vida plena e digna, conforme definido pelo potencial humano individual. No campo do Direito Internacional, a proteção aos direitos da mulher com e sem deficiência é abordada tanto nos sistemas globais quanto regionais de proteção. Esses sistemas incluem uma abordagem geral, que se aplica a todas as pessoas, e uma especial, que foca em características específicas de determinados grupos, como etnias, mulheres, indígenas e refugiados.

A base para os sistemas globais e gerais de proteção está na atuação da Organização das Nações Unidas, cujo um dos pilares é o respeito pelo ser humano. Um marco significativo nesse contexto é a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que estabelece a igualdade universal como seu princípio fundamental. De fato, a Declaração tinha o objetivo de restaurar os princípios básicos de convivência humana abalados pelas duas guerras mundiais. Essa reflexão global sobre o papel do indivíduo em sua comunidade levou à necessidade de assegurar a dignidade e outros direitos essenciais, colocando o ser humano no centro de todas as discussões jurídicas, políticas e sociais.⁶¹⁹

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel central na luta contra a discriminação no ambiente laboral, um compromisso que se manifesta explicitamente na Declaração de Filadélfia. Essa declaração afirma que todos os seres humanos, independentemente de raça, crença ou sexo, têm o direito de buscar o bem-estar material e o

⁶¹⁷ FRASER, 2002, p. 19-20.

⁶¹⁸ NUSSBAUM, 2013, p.191.

⁶¹⁹ MAZZUOLI, V. O. Gênese e principiologia dos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos: o legado da Declaração Universal de 1948. **Derecho y Cambio Social**, n° 57, 2019. Disponível em: <http://www.derechoycambiosocial.com/rjc/REVISTA3/tratados.htm>. Acesso em: 6 jun. 2024.

desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.⁶²⁰

Historicamente, a primeira convenção da OIT a abordar especificamente a questão da discriminação foi a Convenção nº 100 de 1951, focada na igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, ratificada pelo Brasil em 1957. Mais abrangente, a Convenção nº 111, de 1958, ratificada pelo Brasil em 1965, visa promover a igualdade de oportunidades e tratamento em termos de emprego e ocupação para eliminar qualquer discriminação relacionada.⁶²¹

Outras convenções, como as de número 117 e 122, também promovem a igualdade, abolindo a discriminação baseada em raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, e assegurando a liberdade de escolha de emprego para todos, independentemente de raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social.⁶²²

Destaca-se ainda a Declaração de 1975 sobre igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadoras, aprovada pela 60ª Conferência Internacional do Trabalho, que condena todas as formas de discriminação baseada no sexo.⁶²³

No âmbito da ONU, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada em 1979 e em vigor desde 1981, aborda de forma abrangente a discriminação contra mulheres em vários domínios, incluindo trabalho, política, educação e saúde. No Brasil, essa convenção foi promulgada inicialmente pelo Decreto Legislativo nº 93, de 1983, e reafirmada pelo Decreto nº 4.377, de 2002.⁶²⁴

No direito interno brasileiro, a Lei nº 14.611/2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, é um marco significativo na luta contra a desigualdade de gênero no Brasil. Esta legislação estabelece diretrizes claras para as empresas garantirem a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. De acordo com a nova lei, empresas com cem ou mais funcionários devem elaborar e divulgar relatórios semestrais de transparência salarial, visando identificar e corrigir discrepâncias salariais entre os gêneros.⁶²⁵

⁶²⁰ ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Social dialogue key to economic and social development, enabling inclusive transitions**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/media/320141/download&ved=2ahUKEwjf9LnJ7KuHAXUAqpUCHdpqCBQQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw3RcepYuEHId_0KgpeAW8bl. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁶²¹ Ibid.

⁶²² ILO, 2024.

⁶²³ MALLETT, E. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 76, n. 3, p. 20-21, jul./set. 2010.

⁶²⁴ MALLETT, 2010.

⁶²⁵ A regulamentação detalhada foi instituída pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.714/2023, especificando as informações que devem ser fornecidas pelas empresas. Entre esses dados estão

Este panorama legal e regulatório sublinha a importância de continuar combatendo a discriminação por sexo no ambiente de trabalho, garantindo não apenas igualdade de remuneração, mas também tratamento justo e oportunidades iguais para todos, independentemente de gênero, no mercado de trabalho. O princípio da igualdade previsto na Constituição brasileira orienta o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina que "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade". No entanto, a CLT prevê exceções, como diferenças de tempo de serviço superiores a quatro anos ou de função superiores a dois anos.^{626,627}

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), no seu artigo 11, estabelece direitos extensivos para as mulheres no ambiente de trabalho, incluindo: (a) acesso igualitário às oportunidades de emprego, aplicando os mesmos critérios de seleção em todas as questões de emprego; (b) direito de escolher livremente profissão e emprego, além de promoção e estabilidade no trabalho, juntamente com todos os benefícios e condições de serviço, e acesso a formação e atualização profissional contínua; (c) direito a remuneração igual, incluindo benefícios e igualdade de tratamento para trabalho de igual valor, bem como igualdade no que diz respeito à avaliação da qualidade do trabalho; (d) direito à seguridade social, cobrindo aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou

cargos, salários contratuais, bonificações, horas extras e informações extraídas da Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), como o número total de empregados por gênero, raça e etnia, com os respectivos valores de salário contratual e remuneração mensal. Com base nas informações recebidas, o Ministério do Trabalho elaborará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios em março e setembro de cada ano, garantindo a aplicação da lei e adotando um padrão de transparência e responsabilização. Apesar da natureza progressista da lei, há uma resistência significativa do setor empresarial. Muitas empresas recorreram ao Judiciário, argumentando que a divulgação desses dados poderia infringir direitos de privacidade e competitividade empresarial. Contudo, a Justiça manteve a exigência dos relatórios, destacando que a legislação prevê a adesão às normas da Lei Geral de Proteção de Dados, garantindo que as informações sejam anonimizadas.

⁶²⁶ BRASIL. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 13 jun. 2024.

⁶²⁷ O 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, publicado em 25 de março, mostrou que mulheres ganham 19,4% menos que os homens no Brasil. Em cargos de dirigentes e gerentes, a diferença chega a 25,2%, enquanto mulheres negras representam apenas 16,9% do total de empregos formais. A Lei da Igualdade Salarial é uma iniciativa essencial para melhorar o cenário de disparidades salariais, estabelecendo diretrizes mais precisas e introduzindo a possibilidade de fiscalização efetiva. A resistência empresarial revela a relutância em adotar políticas de igualdade de gênero como um pilar empresarial irrevogável. A transparência e a disposição para corrigir injustiças salariais devem ser vistas como oportunidades para construir um ambiente corporativo mais justo e inclusivo (*Ibid.*).

outra incapacidade para trabalhar, além do direito a férias remuneradas; (e) direito à proteção da saúde e segurança no trabalho, incluindo a proteção da capacidade reprodutiva.^{628,629}

As conferências mundiais sobre a mulher também desempenharam um papel crucial na promoção dos direitos das mulheres. Desde a primeira conferência, realizada em 1975 na Cidade do México, até a quarta, em 1995, em Pequim, esses eventos foram fundamentais para o avanço do estudo sobre a condição feminina globalmente e para a formulação de estratégias de combate à opressão feminina.⁶³⁰

No contexto global, a proteção especial também é reforçada pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, que se configuram como tratados multilaterais sujeitos à ratificação pelos Estados-membros. Entre estas, destacam-se a Convenção nº 100 e a Recomendação nº 90, que tratam da igualdade de remuneração e enfatizam a necessidade de estabelecer a remuneração sem discriminação de gênero, além de promoverem serviços de orientação profissional para mulheres. A Convenção nº 111 e a Recomendação nº 111 abordam a discriminação em emprego e profissão, incluindo nas fases de contratação, formação, promoção e manutenção no emprego.⁶³¹

A Convenção nº 156 e a Recomendação nº 165 da Organização Internacional do Trabalho são documentos essenciais que abordam questões relativas a trabalhadores com encargos de família. Esses instrumentos enfatizam a importância da negociação coletiva e da atuação dos sindicatos em não tolerar práticas discriminatórias, especialmente durante o processo de filiação e participação em assembleias.⁶³²

No contexto regional, os direitos humanos são igualmente tutelados, considerando especificidades geográficas. No Brasil, as violações aos direitos humanos são apreciadas no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), por meio da Corte Interamericana de Direitos Humanos e da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Instrumentos fundamentais como a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948) e a

⁶²⁸ MALLETT, 2010, p. 20.

⁶²⁹ Adicionalmente, os Estados signatários são obrigados a implementar medidas como a proibição de demissão por gravidez ou durante a licença maternidade, e discriminação em demissões baseadas no estado civil; garantia de licença maternidade remunerada ou com benefícios sociais equivalentes, sem prejuízo do emprego anterior, da antiguidade ou dos benefícios sociais; promoção de serviços sociais de apoio que facilitem a conciliação das responsabilidades familiares com as obrigações profissionais e a participação na vida pública; e proteção especial para mulheres grávidas em trabalhos que sejam comprovadamente prejudiciais (*Ibid.*).

⁶³⁰ LENINE, E.; ONCAMPO, L. Recuperando a justiça de gênero e a África nas Conferências Mundiais da Mulher. **Meridiano 47-Journal of Global Studies**, v. 21, 2020.

⁶³¹ ILO, 2024.

⁶³² ILO, 2024.

Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, reforçam o princípio da igualdade e da não-discriminação.⁶³³

Em 1994, foi aprovada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará. Este tratado tem sido uma base normativa crucial, destacando-se na apreciação do caso Maria da Penha. Ele também desempenha um papel vital no combate à discriminação contra as mulheres assegurando o ODS 5 da Organização das Nações Unidas.^{634,635}

Com a chegada da Quarta Revolução Industrial, que traz avanços significativos em automação, inteligência artificial e digitalização, surge a necessidade de proteger o mercado de trabalho para as mulheres com e sem deficiência. As transformações tecnológicas têm o potencial de exacerbar as desigualdades de gênero, tornando ainda mais crucial a implementação de políticas que promovam a inclusão e a equidade. Nesse contexto, as Convenções da OIT continuam sendo um instrumento essencial, pois fornece a base para ações que garantam a participação igualitária das mulheres no mercado de trabalho e protejam seus direitos em um ambiente cada vez mais digitalizado. Assim, a combinação de normas internacionais, como a Convenção de Belém do Pará, com iniciativas contemporâneas de adaptação ao novo cenário tecnológico, é fundamental para assegurar que as mulheres não sejam esquecidas na era da Quarta Revolução Industrial.

⁶³³ MALLEY, 2010, p. 20.

⁶³⁴ DO PARÁ. Convenção de Belém. Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. **Gênero e Tráfico de Mulheres**, p. 147, 1994.

⁶³⁵ Historicamente, as mulheres têm sido marginalizadas em relação aos seus direitos e condições, enfrentando discriminações sustentadas muitas vezes por argumentos de natureza religiosa ou cultural. É imperativo que o Direito, utilizando seus instrumentos legislativos, administrativos e judiciais, atue vigorosamente para coibir qualquer forma de discriminação. A subjugação da mulher, objeto central deste estudo, é inaceitável, pois viola os princípios fundamentais dos direitos humanos. A efetivação dos direitos das mulheres, significativamente reconhecidos na atualidade, deve ser prioritária para as autoridades públicas e privadas, no intuito de promover o princípio da dignidade da pessoa humana. O fortalecimento das instituições democráticas, como o Ministério Público, o corpo de magistrados e a sociedade civil organizada, é crucial para garantir a aplicação do princípio da igualdade e para eliminar as desigualdades de gênero. Os gestores públicos também têm um papel vital nesse contexto. A implementação de políticas públicas direcionadas às mulheres é essencial para a mudança cultural e a materialização da igualdade substantiva. As ações afirmativas, embora possam ser controversas, são estratégias necessárias que devem ser amplamente adotadas, tanto como compensação quanto como reparação. Não se trata de defender uma supremacia dos direitos das mulheres, o que resultaria em outra forma de discriminação. Reconhece-se que a igualdade absoluta é uma utopia, dadas as inerentes diferenças entre os indivíduos que são essenciais para a humanidade e que permeiam o sistema capitalista atual. No entanto, não se pode aceitar que um abismo de oportunidades seja justificado meramente pelo gênero de uma pessoa (*Ibid.*).

2.10 Deficiência e renda

Segundo dados coletados junto a PNAD-C, as pessoas com deficiência recebem, em média, dois terços do rendimento de um profissional sem deficiência. Os valores são de R\$ 1.639,00 e R\$ 2.619,00, respectivamente. Essa diferença é ainda mais acentuada em setores como serviços domésticos, agropecuária e alimentação.⁶³⁶

A pesquisa também nos fornece dados sobre a situação de pobreza, avaliando a proporção de pessoas abaixo da linha global de pobreza extrema (US\$ 1,90 por dia por pessoa) e da linha de pobreza (US\$ 5,50 por dia por pessoa). Essas linhas representavam, respectivamente, cerca de R\$ 151 e R\$ 437 por mês. A linha de US\$ 5,50 por dia é recomendada pelo Banco Mundial para países com o nível de desenvolvimento do Brasil.

De outra parte, a mais recente Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada em 2019, revelou que 5,1% das pessoas com deficiência estavam abaixo da linha da pobreza extrema e 18,2% abaixo da linha de pobreza. Entre os diferentes tipos de deficiência, as pessoas com deficiência visual apresentaram os menores índices de pobreza extrema (6,4%) e de pobreza (22,5%).⁶³⁷

Dentre os empregados com deficiência registrados pelo eSocial, há mais homens empregados (341.392) do que mulheres (204.548), indicando que os trabalhadores com deficiência de forma contundente enfrentam desigualdades de gênero. A média salarial de uma mulher sem deficiência é de R\$ 1.791,42, enquanto para as mulheres com deficiência, a média é de R\$ 1.411,77. A média salarial dos homens sem deficiência é de R\$ 1.904,49, enquanto a dos homens com deficiência é de R\$ 1.637,50.⁶³⁸

Entre os moradores de domicílios com rendimento inferior a meio salário-mínimo per capita, 51,2% das pessoas com deficiência receberam algum benefício social em 2019. O acesso a esses benefícios era maior no Nordeste (61,4%) e menor no Sudeste (39,0%). A proporção também era maior entre os domicílios com presença de crianças entre dois e 14 anos (66,2%). Homens e mulheres pretos ou pardos com deficiência receberam benefícios sociais em maiores proporções, 53,9% e 53,5%, respectivamente, em comparação com pessoas brancas com deficiência.

⁶³⁶ IBGE 2023.

⁶³⁷ BRASIL. **Pesquisa nacional de saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, [2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/inqueritos-de-saude/pesquisa-nacional-de-saude>. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁶³⁸ IBGE, 2023.

Essa dificuldade de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho evidencia as profundas desigualdades e o elevado nível de vulnerabilidade social enfrentados por esse grupo. A falta de acessibilidade, a discriminação baseada em preconceitos capacitistas e a intersecção com outras formas de discriminação, como aquelas baseadas em gênero e raça, agravam a situação, tornando ainda mais desafiadora a inclusão plena dessas pessoas no ambiente profissional.⁶³⁹

Apesar dos avanços conceituais, essas diferentes visões ainda persistem na sociedade e frequentemente influenciam a forma como as pessoas com deficiência são percebidas e tratadas. Expressões cotidianas revelam essa realidade, mostrando a coexistência de preconceitos e estereótipos.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) busca assegurar e promover, em condições de igualdade, os direitos e liberdades das pessoas com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania. Esta lei define pessoa com deficiência como alguém que enfrenta impedimentos de longo prazo, que, em interação com barreiras, pode obstruir sua plena participação na sociedade.

Com a chegada da Quarta Revolução Industrial, caracterizada por avanços em automação, inteligência artificial e digitalização, surgem novos desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A rápida evolução tecnológica pode criar barreiras adicionais, dificultando ainda mais a inclusão dessas pessoas. Tecnologias avançadas frequentemente requerem habilidades específicas e adaptabilidade, e sem as devidas medidas de acessibilidade e suporte.

Neste contexto, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência se torna ainda mais relevante. A legislação precisa ser aplicada e expandida para garantir que as novas tecnologias sejam desenvolvidas e implementadas de forma inclusiva. Além disso, é crucial que as empresas e instituições promovam a capacitação e o treinamento de pessoas com deficiência, preparando-as para as novas demandas do mercado de trabalho.

A inclusão na Quarta Revolução Industrial exige um esforço conjunto de governo, setor privado e sociedade civil para assegurar que a transformação digital não acentue as desigualdades existentes, mas sim que sirva como uma oportunidade para criar um ambiente de trabalho mais justo e acessível para todos.

⁶³⁹ Capacitismo é qualquer tipo de discriminação contra uma pessoa em função da deficiência, que pode ser definida como: toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (Lei nº 13146, 2015, art. 4 § 1º).

2.11 O trabalho da pessoa com deficiência na União Europeia

Os locais de trabalho devem prevenir riscos e promover a boa saúde. Para aqueles com uma condição de saúde existente (por exemplo, uma doença crônica) ou deficiência, o trabalho não deve piorar sua situação. Acomodações no local de trabalho podem ser feitas para apoiar sua continuidade no trabalho. E se eles tiveram tempo afastados do trabalho, devem receber suporte para retornar ao trabalho.

A regulamentação da Indústria 4.0 na Europa, Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, pensando nos efeitos na saúde do trabalhador com e sem deficiência, estabelece uma presunção de relação de trabalho (em vez de trabalho por conta própria) quando estão presentes indícios de controle e direção sobre a execução do trabalho, conforme a legislação nacional, convenções coletivas e jurisprudência da UE. A diretiva obriga os países da UE a instituírem uma presunção legal refutável de emprego a nível nacional, com o objetivo de corrigir o desequilíbrio de poder entre plataformas digitais e trabalhadores. O ônus da prova recai sobre a plataforma, que deve demonstrar a inexistência de uma relação de trabalho.⁶⁴⁰

Na era digital, as novas regras garantem que uma pessoa que trabalhe numa plataforma não pode ser despedida com base em decisões automatizadas. As plataformas devem assegurar supervisão humana em todas as decisões significativas que afetem diretamente os trabalhadores, incluindo condições de trabalho, saúde, segurança e alterações nas condições de trabalho acordadas, e, neste aspecto deveria ser incluída previsão de um sensível olhar a pessoa com deficiência. A diretiva estabelece regras para proteger de forma robusta os dados dos trabalhadores de plataformas digitais. Proíbe o tratamento de determinados tipos de dados pessoais, como informações sobre estado emocional, psicológico ou convicções pessoais dos trabalhadores.⁶⁴¹

Segundo a relatora do projeto, Elisabetta Gualmini com a nova diretiva, até 40 milhões de trabalhadores de plataformas na UE serão beneficiados e terão acesso a condições de trabalho justas, dignidade, proteção e direitos. E será extinto o falso autônomo, o que evitará a concorrência desleal e protegerá o verdadeiro trabalho por conta própria. O marco europeu

⁶⁴⁰ EUROPEAN COMMISSION. **Proposal for a directive of the european parliament and of the council.** [S.l.]: Commission Staff Working Document, 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2021:0395:FIN:EN:PDF>. Acesso em: 6 jun. 2024.

⁶⁴¹ PARLAMENTO EUROPEU. **Parlamento adota diretiva sobre condições de trabalho nas plataformas digitais.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584/parlamento-adota-diretiva-sobre-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais>. Acesso em: 6 jun. 2024.

introduz regras inovadoras em matéria de gestão de algoritmos, que deverá beneficiar a pessoa com deficiência, e se tornará uma verdadeira referência global. De acordo, com Gualmini a Europa protege os seus trabalhadores, o seu modelo social e a sua economia.^{642,643}

Em 2022, 27 % da população da UE com mais de 16 anos tinha alguma forma de deficiência, conforme as estimativas do Eurostat, essa percentagem corresponde a 101 milhões de pessoas ou a um em cada quatro adultos na UE. Em 2022, a percentagem de mulheres com deficiência era superior à dos homens em todos os Estados-Membros. Na UE, em média, 29,5 % da população feminina total tem uma deficiência, em comparação com 24,4 % da população masculina total.^{644,645}

Em 2020, 17,7 % das pessoas com deficiência entre os 20 e os 26 anos estavam desempregadas, em comparação com 8,6 % das pessoas sem deficiência pertencentes à mesma faixa etária. Este fato também se repercute na falta de autonomia financeira das pessoas com deficiência, quase 1 pessoa em cada 5 desempregadas. Muitas pessoas com deficiência são maltratadas ou tratadas de forma injusta devido à sua deficiência. Em 2019, um inquérito do Eurobarômetro revelou que 52 % das pessoas com deficiência se sentem discriminadas. As pessoas com deficiência, em especial as mulheres, os idosos e as crianças, correm maior risco de serem vítimas de violência e abuso, tanto em casa como nas instituições de prestação de cuidados: 17 % das pessoas com deficiência são vítimas de violência, em comparação com 8 % das pessoas sem deficiência.⁶⁴⁶

⁶⁴² UNIÃO EUROPEIA. O futuro está nas tuas mãos. **Relatório sobre o Resultado Final**. [S.l.], Conferência sobre o Futuro da Europa, 2022. Disponível em: https://conference-followup.europarl.europa.eu/cmsdata/267130/Report_PT.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁴³ O texto da diretiva está votado precisa ser formalmente adotado pelo Conselho Europeu. Após a publicação no Jornal Oficial da UE, os Estados-Membros terão dois anos para incorporar as disposições da diretiva na legislação nacional. Uma análise da Comissão Europeia de 2022 identificou mais de 500 plataformas de trabalho digitais ativas, empregando mais de 28,3 milhões de pessoas, com previsão de crescimento para 43 milhões até 2025. As plataformas digitais operam em vários setores econômicos, tanto "no local" (como motoristas de aluguel e entregadores) quanto online (como codificação e tradução de dados). Embora a maioria dos trabalhadores sejam formalmente autônomos, cerca de 5,5 milhões podem estar incorretamente classificados como tal. Com esta legislação, o Parlamento responde às expectativas dos cidadãos por mercados de trabalho inclusivos e inovação digital para fortalecer a economia social e sustentável, conforme as propostas 13.5, 35.1 e 35.3 das conclusões da Conferência sobre o Futuro da Europa (*Ibid.*).

⁶⁴⁴ CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Deficiência na UE: factos e números**. [S.l.]: Conselho Europeu, 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/disability-eu-facts-figures/#0>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁴⁵ Atualmente, cerca de metade dos 42,8 milhões de pessoas com deficiência em idade produtiva na UE está empregada, e um quarto da população trabalhadora da UE relata ter uma doença crônica. Arranjos eficazes de saúde e segurança são cruciais para prevenir acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, além de promover a saúde e o bem-estar, especialmente para pessoas com deficiência ou problemas de saúde, a fim de prevenir agravamentos de saúde ou novas deficiências (*Ibid.*).

⁶⁴⁶ CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2024.

Medidas que facilitam o trabalho para trabalhadores com condições de saúde precárias ou deficiências podem garantir que eles continuem ativos no mercado de trabalho, prevenindo a saída precoce. O objetivo deve ser tornar o ambiente de trabalho o mais acessível e inclusivo possível para uma força de trabalho diversa, permitindo que o maior número de pessoas possível entre e permaneça no mercado de trabalho. Isso pode ser alcançado através de acomodações razoáveis e acessibilidade, seguindo uma abordagem de design universal. Devido ao envelhecimento da força de trabalho da Europa e ao aumento da idade de aposentadoria, o risco de desenvolver distúrbios de saúde aumentou.⁶⁴⁷

De acordo com os números do Eurostat, 32,5% da população da UE relatou ter uma doença ou problema de saúde de longa duração. Além disso, 25% dos trabalhadores disseram que sofrem de estresse relacionado ao trabalho, enquanto quase 80% dos gerentes disseram que era uma grande preocupação com a saúde.^{648,649}

Segundo Žitňanská, responsável pelo relatório, os países da União Europeia precisam tornar seus mercados de trabalho mais inclusivos e responsivos às necessidades da sociedade envelhecida e doente e menos propensos à perda de habilidades como resultado da inatividade.⁶⁵⁰

A Participação igualitária no mercado de trabalho para pessoas com deficiência é uma prioridade da Estratégia da Comissão para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, adotada juntamente com o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Essa estratégia visa melhorar a vida das pessoas com deficiência na União Europeia, mantendo os princípios do pilar e as metas do plano de ação. Também tem como objetivo apoiar os Estados-Membros

⁶⁴⁷ EUROPEAN UNION. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/health/statistics-illustrated>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁴⁸ EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **Psychosocial risks in Europe: prevalence and strategies for prevention**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁴⁹ Riscos psicossociais na Europa: Prevalência e estratégias de prevenção. O relatório sobre riscos psicossociais no trabalho é uma publicação conjunta da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound). Ele se baseia no trabalho complementar das duas agências, que se reflete em seus diferentes papéis. Reconhecendo a complexidade da relação entre saúde e trabalho, o relatório apresenta informações comparativas sobre a prevalência de riscos psicossociais entre trabalhadores e examina as associações entre esses riscos e a saúde e o bem-estar. Ele também analisa até que ponto os estabelecimentos tomam medidas para lidar com os riscos psicossociais e descreve intervenções que podem ser adotadas nas empresas. Uma visão geral das políticas em seis Estados-Membros está incluída (*Ibid.*).

⁶⁵⁰ EUROPEAN PARLIAMENT. **Getting back to work after a long sickness or injury (video)**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20180830STO11344/getting-back-to-work-after-a-long-sickness-or-injury-video>. Acesso em: 20 jun. 2024.

na implementação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.^{651,652}

Embora a Diretiva da UE sobre Igualdade no Emprego contribua significativamente para promover a igualdade de direitos das pessoas com deficiência no emprego, esforços adicionais são necessários para garantir melhores resultados no mercado de trabalho.^{653,654}

A UE adota legislação no campo da saúde e segurança no trabalho para complementar e apoiar as atividades dos Estados-membros. A European Framework Directive on Safety and Health at Work estabelece princípios gerais relacionados a requisitos mínimos de saúde e segurança. Ela se aplica a quase todos os setores de atividade pública e privada e define obrigações para empregadores e empregados.^{655,656,657}

Além disso, há regras específicas que abrangem a exposição a substâncias perigosas, grupos de trabalhadores como mulheres grávidas e trabalhadores jovens, tarefas específicas

⁶⁵¹ COMISSÃO EUROPEIA. **Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões: união da igualdade: estratégia sobre os direitos das pessoas com deficiência 2021-2030.** Bruxelas: [s.n.], 2021. Disponível: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101&from=en>. Acesso em: 22 abr. 2024.

⁶⁵² A participação da pessoa com deficiência no emprego é fundamental para garantir a independência econômica e a inclusão social. Contudo, as disparidades em termos de emprego entre pessoas com e sem deficiência são significativas. Pessoas com deficiência enfrentam taxas mais baixas de emprego, são desproporcionalmente afetadas pelo desemprego e frequentemente deixam o mercado de trabalho mais cedo. Muitas pessoas com deficiências graves não estão empregadas em mercados de trabalho abertos, mas sim em estruturas que oferecem empregos protegidos. Estes regimes variam e nem sempre asseguram condições de trabalho adequadas, direitos trabalhistas ou oportunidades no mercado aberto. Além disso, a privação da capacidade jurídica pode limitar a habilidade de pessoas com deficiência intelectual ou mental de celebrar contratos ou criar empresas, dificultando o trabalho autônomo e o empreendedorismo. Na estratégia, a Comissão compromete-se a intensificar a ação europeia, dando especial atenção ao emprego de pessoas com deficiência. Uma das sete iniciativas principais dentro da estratégia é o Pacote de Emprego para Pessoas com Deficiência, lançado durante a conferência da Presidência Tcheca, em 20 e 21 de setembro de 2022. O pacote abrange todas as etapas do emprego e inclui seis áreas. Três de suas ações são: garantir acomodações razoáveis no trabalho, manter pessoas com deficiência empregadas (prevenindo deficiências associadas a doenças crônicas) e assegurar esquemas de reabilitação profissional em casos de doença ou acidentes (*Ibid.*).

⁶⁵³ EUROPEAN PARLIAMENT. **The European Parliament's fight for gender equality in the EU.** [S.l.: s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20190712STO56961/the-parliament-s-fight-for-gender-equality-in-the-eu>. Acesso em: 22 abr. 2024.

⁶⁵⁴ Desde o início, a União Europeia promoveu a igualdade de gênero e uma Europa mais social. A UE adotou legislação, recomendações, trocas e boas práticas e fornece financiamento para apoiar ações dos estados-membros. Os conceitos da política de igualdade de gênero da UE foram moldados por decisões do Tribunal de Justiça Europeu. O Parlamento Europeu adota regularmente relatórios de iniciativa própria sobre questões de gênero, solicitando mais esforços para melhorar a igualdade de gênero (*Ibid.*).

⁶⁵⁵ EUROPEAN PARLIAMENT. **Health and safety at work.** [S.l.: s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/56/health-and-safety-at-work>. Acesso em: 22 abr. 2024.

⁶⁵⁶ EUROPEAN UNION. **Consolidated text: council directive of 12 june 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC).** [S.l.: s.n.], 2008. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01989L0391-20081211>. Acesso em: 20 jun. 2024.

⁶⁵⁷ Melhorar a saúde e a segurança no trabalho tem sido uma preocupação importante para a UE desde a década de 1980. A legislação a nível europeu define padrões mínimos para a proteção dos trabalhadores, ao mesmo tempo que permite que os Estados-Membros mantenham ou introduzam medidas mais rigorosas. A saúde e a segurança no trabalho são um componente essencial do Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (*Ibid.*).

como o manuseio manual de cargas e locais de trabalho como embarcações de pesca. Por exemplo, a diretiva sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos relacionados a agentes cancerígenos ou mutagênicos no trabalho é atualizada regularmente, definindo limites de exposição para substâncias específicas.⁶⁵⁸ Em 2022, os eurodeputados conseguiram incluir substâncias prejudiciais à saúde reprodutiva na última atualização da diretiva. O Parlamento também adotou regras específicas que limitam a exposição ao amianto no trabalho. Em 2024, o Parlamento adotou novos valores-limite de exposição para chumbo e outras substâncias que podem ser perigosas. Os países da UE são livres para definir padrões mais rigorosos ao transpor as diretivas da UE para a legislação nacional.⁶⁵⁹

Com uma força de trabalho envelhecida, o risco de desenvolver problemas de saúde aumentou. Em 2018, os eurodeputados adotaram um relatório propondo medidas para facilitar o retorno das pessoas ao local de trabalho após licença médica de longo prazo e para incluir melhor as pessoas que estão cronicamente doentes ou com deficiência na força de trabalho.^{660,661,662}

Em julho de 2022, em meio a um aumento nos problemas de saúde mental na UE, o Parlamento apelou às instituições e aos países da UE para que reconhecessem o alto nível de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho e encontrassem maneiras de ajudar a prevenir problemas de saúde mental.⁶⁶³

⁶⁵⁸ EUROPEAN PARLIAMENT. **Protecting people from cancer-inducing chemicals at work.** [S.l.:s.n.], 2017. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20171023STO86602/cancer-protecting-people-from-carcinogens-in-the-workplace>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁵⁹ EUROPEAN PARLIAMENT. **Exposure to asbestos: MEPs adopt law to protect workers more robustly.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230929IPR06119/exposure-to-asbestos-meps-adopt-law-to-protect-workers-more-robustly>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁶⁰ EUROPEAN PARLIAMENT, 2018.

⁶⁶¹ EUROPEAN PARLIAMENT. **Parliament calls for action to protect mental health.** [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20220624STO33809/parliament-calls-for-action-to-protect-mental-health>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁶² O Parlamento Europeu forte defensor da igualdade de gênero pretende fornecer mais oportunidades iguais para homens e mulheres e encorajar uma melhor partilha de responsabilidades de cuidados, e adotou em 2019 um conjunto de novas regras para permitir que pais e trabalhadores cuidem de parentes com condições médicas graves para que pudessem estabelecer um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A diretiva estabelece um mínimo de 10 dias de licença-paternidade, um mínimo de quatro meses de licença parental por progenitor (dos quais dois não são transferíveis) e cinco dias de licença para cuidadores por ano e prevê acordos de trabalho mais flexíveis. O Parlamento também está continuamente pressionando por mais medidas para combater a disparidade salarial entre homens e mulheres, reduzir a disparidade nas pensões e apelou para que a UE crie regras para combater o assédio moral e sexual. Novas regras adotadas pelo Parlamento em março de 2023 obrigam as empresas a divulgar informações salariais, facilitando a comparação de salários pelos trabalhadores e expondo disparidades salariais entre gêneros (*Ibid.*).

⁶⁶³ EUROPEAN PARLIAMENT, 2022.

De outra parte, há a garantia de um mínimo de 10 dias de licença-paternidade, um mínimo de quatro meses de licença parental por progenitor (dos quais dois não são transferíveis) e cinco dias de licença para cuidadores por ano e prevê acordos de trabalho mais flexíveis.^{664,665}

O Parlamento também está continuamente pressionando por mais medidas para combater a disparidade salarial entre homens e mulheres, reduzir a disparidade nas pensões e apelou para que a UE crie regras para combater o assédio moral e sexual. Novas regras adotadas pelo Parlamento em março de 2023 obrigam as empresas a divulgarem informações salariais, facilitando a comparação de salários pelos trabalhadores e expondo disparidades salariais entre gêneros.^{666,667,668,669,670}

As regras da UE sobre a coordenação dos sistemas de seguridade social dos Estados-membros garantem que as pessoas possam se beneficiar totalmente de seu direito de se mudar para outro país da UE para estudar, trabalhar ou se estabelecer, enquanto recebem os benefícios sociais e de saúde aos quais têm direito. A legislação da UE abrange licença-saúde, maternidade/paternidade, família, desemprego e benefícios semelhantes e está atualmente sob revisão.⁶⁷¹

Em 2019, os parlamentos europeus aprovaram planos para criar uma nova agência da UE, a Autoridade Europeia do Trabalho, para auxiliar os Estados-membros e a Comissão

⁶⁶⁴ EUROPEAN PARLIAMENT, 2017.

⁶⁶⁵ Condições de trabalho mais adaptáveis e licenças relacionadas à família e aos cuidados ajudariam pais e cuidadores trabalhadores a equilibrar interesses privados e profissionais e evitar a necessidade de escolher entre família e carreira. Elas fazem parte das políticas sociais da UE para melhorar a vida e o bem-estar das pessoas. As mulheres, cuja taxa de emprego foi de 66,5% (comparado a 78% para os homens) em 2017, são muito mais propensas a trabalhar meio período para cuidar de filhos e parentes e enfrentar interrupções na carreira, o que contribui para que elas recebam, em média, menos e tenham pensões mais baixas do que os homens. As novas regras para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, adotadas em 4 de abril, visam aumentar a taxa de emprego das mulheres, criar incentivos para que os pais tirem licenças relacionadas à família e promover a igualdade de gênero e a igualdade de oportunidades (*Ibid.*).

⁶⁶⁶ EUROPEAN PARLIAMENT. **How to close the gender pay gap in the EU**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200227STO73521/how-to-close-the-gender-pay-gap-in-the-eu>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁶⁷ Embora mulheres e meninas sejam as principais vítimas da violência de gênero, ela também pode afetar homens. Pessoas LGBTQI+ também são frequentemente alvos. Ela tem consequências negativas no nível individual, bem como dentro da família, comunidade e no nível econômico (*Ibid.*).

⁶⁶⁸ EUROPEAN PARLIAMENT. **How the EU is tackling gender-based violence**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20210923STO13419/how-the-eu-is-tackling-gender-based-violence>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁶⁹ EUROPEAN PARLIAMENT. **Gender pay gap: Parliament adopts new rules on binding pay-transparency measures**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230327IPR78545/gender-pay-gap-parliament-adopts-new-rules-on-binding-pay-transparency-measures>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁷⁰ O princípio da igualdade salarial está estabelecido no Artigo 157 TFUE. No entanto, em toda a União Europeia, a disparidade salarial entre gêneros persiste e está em torno de 13%, com variações significativas entre os estados-membros; ela diminuiu apenas minimamente nos últimos dez anos (*Ibid.*).

⁶⁷¹ EUROPEAN PARLIAMENT. **Social security cover in other EU Member States**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/55/social-security-cover-in-other-eu-member-states>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Europeia na aplicação e execução da legislação da UE no domínio da mobilidade laboral e na coordenação dos sistemas de segurança social. Os funcionários podem ser enviados por suas empresas para outro país da UE temporariamente para executar tarefas específicas. Em 2018, as regras da UE sobre o destacamento de trabalhadores foram revisadas para garantir o princípio de salário igual para trabalho igual no mesmo lugar.^{672,673,674}

Para combater o desemprego e melhorar a correspondência entre a oferta e a procura no mercado de trabalho em toda a Europa, o Parlamento aprovou uma nova lei para reformular a Rede Europeia de Emprego (Eures) com uma base de dados de candidatos a emprego e vagas em toda a UE em 2016.^{675,676} Os parceiros sociais - sindicatos e organizações patronais - estão envolvidos na formulação das políticas sociais e de emprego europeias através do chamado diálogo social, através de consultas e pareceres, e também podem negociar acordos-quadro sobre questões específicas.^{677,678} A UE também quer que os trabalhadores sejam envolvidos na tomada de decisões das suas empresas e estabeleceu um quadro geral para os direitos dos trabalhadores de serem informados e consultados.^{679,680} As regras da UE exigem que, em caso de demissões em massa, os empregadores negociem com os representantes dos trabalhadores.

⁶⁷² ELA – EUROPEAN LABOUR AUTHORITY. [S.l.:s.n.], [2024]. Disponível em: <https://www.ela.europa.eu/en>. Acesso em: 10 JUN. 2024.

⁶⁷³ EUROPEAN PARLIAMENT, 2017.

⁶⁷⁴ A EU conta, ainda, com trabalhadores destacados, ou seja, as empresas podem fornecer serviços em outros países da UE sem ter que se estabelecer lá, enviando funcionários para executar as tarefas necessárias. Esse envio é conhecido como postagem. Trabalhadores destacados ainda são legalmente empregados no país da UE em que sua empresa está sediada e não estão sujeitos às regras do mercado de trabalho do país onde estão trabalhando temporariamente. Isso também significa que eles continuam a ser cobertos pela previdência social de seu país de origem (*Ibid.*).

⁶⁷⁵ EUROPEAN PARLIAMENT. **Matching job seekers and vacancies across Europe**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20160223IPR15436/matching-job-seekers-and-vacancies-across-europe>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁷⁶ A Rede dos Serviços Europeus de Emprego (EURES) com banco de dados de candidatos a emprego e vagas em toda a UE objetiva ajudar a combater o desemprego por meio de uma melhor correspondência entre a oferta e a demanda do mercado de trabalho (*Ibid.*).

⁶⁷⁷ EUROPEAN PARLIAMENT. **Fact Sheets on the European Union**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/social-dialogue>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁷⁸ O diálogo social é um componente fundamental do modelo social europeu. Ele capacita parceiros sociais (representantes da gestão e do trabalho) a contribuir ativamente, inclusive por meio de acordos, para a concepção da política social e de emprego europeia, previsto nos artigos 151-156 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), tem como objetivo os termos do Artigo 151 TFUE, a promoção do diálogo entre a gestão e o trabalho é reconhecida como um objetivo comum da UE e dos Estados-Membros, visando melhorar a governança europeia através do envolvimento dos parceiros sociais na tomada de decisões e na implementação (*Ibid.*).

⁶⁷⁹ EUROPEAN PARLIAMENT. **Workers' right to information, consultation and participation**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/57/workers-right-to-information-consultation-and-participation>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁸⁰ A UE apoia e complementa as atividades dos Estados-Membros relacionadas ao envolvimento dos funcionários com vistas a atingir os objetivos centrais da política social europeia (Artigo 151 TFUE). Esses objetivos incluem melhores condições de vida e de trabalho, proteção social adequada, alto emprego duradouro e combate à exclusão (*Ibid.*).

A nível transnacional, os empregados são representados pelos Conselhos de Empresa Europeus. Através destes órgãos, os trabalhadores são informados e consultados pela gerência sobre qualquer decisão significativa a nível da UE que possa afetar o emprego ou as condições de trabalho. Os eurodeputados querem uma atualização das regras para fortalecer o papel dos Conselhos de Empresa Europeus.^{681,682}

Na União Europeia, trabalhadores com deficiência são protegidos tanto pela legislação antidiscriminação quanto pela legislação de saúde e segurança ocupacional. A legislação e os arranjos dos Estados-Membros podem exceder os requisitos mínimos estabelecidos no nível da UE, incluindo legislações e procedimentos específicos para o retorno ao trabalho. O Parlamento propôs um conjunto de medidas para garantir que as pessoas que estiveram doentes possam facilmente voltar ao trabalho, enquanto os trabalhadores com doenças crônicas ou deficiências podem ser melhor integrados no mercado de trabalho.^{683,684}

De acordo a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, as pessoas com deficiência incluem “[...] aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”.

Na UE, há cerca de 100 milhões de pessoas com alguma forma de deficiência. Muitas pessoas com deficiência na Europa não têm as mesmas oportunidades de vida que as outras pessoas. Nem todos os locais de trabalho, escolas, infraestruturas, produtos, serviços e informação estão acessíveis a estas pessoas, elas, ainda podem ser maltratadas ou tratadas de forma injusta.⁶⁸⁵

A inserção no trabalho da pessoa com deficiência na EU apresenta muitos desafios, posto que segundo a Comissão Europeia apenas metade das pessoas com deficiência estão

⁶⁸¹ EUROPEAN PARLIAMENT. **Revision of European Works Councils: need for more effective enforcement and functioning.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240402IPR20104/european-works-councils-need-for-more-effective-enforcement-and-functioning>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁸² Os Conselhos de Empresa Europeus (CEE) são órgãos que representam os funcionários europeus de uma empresa multinacional e que garantem que os funcionários estejam envolvidos em decisões relacionadas a questões transnacionais (*Ibid.*).

⁶⁸³ EUROPEAN PARLIAMENT, 2018.

⁶⁸⁴ Devido ao envelhecimento da força de trabalho da Europa e ao aumento da idade de aposentadoria, o risco de desenvolver distúrbios de saúde aumentou. De acordo com os números do Eurostat, 32,5% da população da UE relatou ter uma doença ou problema de saúde de longa duração. Além disso, 25% dos trabalhadores disseram que sofrem de estresse relacionado ao trabalho, enquanto quase 80% dos gerentes disseram que a saúde era uma grande preocupação (*Ibid.*).

⁶⁸⁵ COMISSÃO EUROPEIA. **Pessoas com deficiência.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=1137#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%2017%20do%20Pilar,trabalho%20adaptado%20%C3%A0s%20suas%20necessidades>. Acesso em: 10 jun. 2024.

empregadas, em comparação com 3 em cada 4 pessoas sem deficiência., 28,4 % das pessoas com deficiência estão em risco de pobreza ou exclusão social, face a 17,8 % das pessoas sem deficiência, e, apenas 29,4 % das pessoas com deficiência concluem um curso superior, face a 43,8 % das pessoas sem deficiência, certo que 52 % das pessoas com deficiência sentem-se discriminadas.⁶⁸⁶

De fato, a UE e os Estados-Membros estão empenhados em melhorar a situação social e económica das pessoas com deficiência, com base no Tratado sobre o Funcionamento da UE e na Carta dos Direitos Fundamentais da UE. O princípio 17 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais sublinha que as pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades.⁶⁸⁷

A União Europeia e todos os seus Estados-Membros são Partes na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD).^{688,689} Este importante tratado orientou o conteúdo da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 e da precedente Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020.^{690,691}

⁶⁸⁶ *Ibid.*

⁶⁸⁷ COMISSÃO EUROPEIA, 2024.

⁶⁸⁸ EUROPEAN COMMISSION. **United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138&langId=en>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁸⁹ A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD) é o primeiro instrumento internacional juridicamente vinculativo que estabelece padrões mínimos para os direitos das pessoas com deficiência e a primeira convenção de direitos humanos da qual a UE se tornou parte. A Convenção da ONU diz que pessoas com deficiência têm os mesmos direitos que todos os outros. Ela também diz como os países podem proteger esses direitos. Para a UE, a convenção entrou em vigor em 22 de janeiro de 2011. Todos os Estados-Membros da UE assinaram e ratificaram a convenção. 22 países da UE também assinaram e ratificaram seu protocolo opcional em janeiro de 2019. Isto significa que cada país da UE deve proteger os direitos das pessoas com deficiência. 22 países da UE também assinaram e ratificaram seu protocolo opcional, que estabelece um mecanismo de reclamações individuais para a Convenção. A Comissão Europeia coordena a implementação da Convenção em nível da UE. A Estratégia da UE para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 abrange todas as áreas da Convenção da ONU.

⁶⁹⁰ COMISSÃO EUROPEIA, 2021.

⁶⁹¹ Em março de 2021, a Comissão Europeia adotou a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030. Através desta estratégia de dez anos, a Comissão Europeia pretende melhorar a vida das pessoas com deficiência na Europa e em todo o mundo. A estratégia baseia-se nos resultados da anterior Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, que abriu caminho a uma Europa sem barreiras, onde as pessoas com deficiência possam gozar os seus direitos e participar plenamente na sociedade e na economia. Apesar dos progressos realizados na última década, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar obstáculos consideráveis e correm maiores riscos de pobreza e exclusão social. Esta estratégia tem por objetivo garantir que todas as pessoas com deficiência na Europa, independentemente do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, idade ou orientação sexual, gozem dos direitos que lhes assistem, possam participar na sociedade e na economia em condições de igualdade com as demais pessoas, possam decidir onde, como e com quem vivem, circulem livremente na UE, independentemente das necessidades de apoio que possam ter, e deixem de ser alvo de discriminação. Esta estratégia nova e reforçada tem em conta a diversidade da deficiência e inclui as incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais (em conformidade com o artigo 1.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), que são frequentemente invisíveis. Ao abordar os riscos de desvantagens

A Comissão está apresentando o Pacote de Emprego para Pessoas com Deficiência para dar suporte aos Estados-Membros na garantia de que pessoas com deficiência desfrutem de inclusão social e autonomia econômica por meio do emprego. O pacote faz parte da Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 e está em conformidade com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.⁶⁹²

Atualmente, apenas metade dos 42,8 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa na UE está empregada. O Disability Employment Package ajudará a desenvolver políticas nacionais que envolvam pessoas com deficiência na transição verde e digital justa. Aumentar a taxa de emprego de pessoas com deficiência e reduzir a disparidade de emprego também contribuirá para as principais metas da UE para 2030 sobre emprego e adultos participando de treinamento todos os anos.⁶⁹³

A Comissão Europeia debate regularmente a aplicação da Convenção a nível da UE e dos Estados-Membros no âmbito do grupo de peritos da Plataforma para a Deficiência, que é constituída pela Comissão Europeia, por peritos dos Estados-Membros e representantes de várias ONG a nível da UE, incluindo organizações representativas das pessoas com deficiência.^{694,695}

A UE concede apoio financeiro através de uma subvenção anual a várias organizações representativas das pessoas com deficiência e ONG (no âmbito do programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores), a fim de melhorar a sua capacidade e participação nos processos

múltiplas com que se deparam as mulheres, as crianças, os idosos, os refugiados com deficiência e as pessoas com dificuldades socioeconômicas, a estratégia promove uma perspectiva intersetorial, em consonância com a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (*Ibid.*).

⁶⁹² COMISSÃO EUROPEIA, 2021.

⁶⁹³ EUROPEAN COMMISSION. **Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁹⁴ EUROPEAN COMMISSION. **European accessibility act**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=pt>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁹⁵ A Lei Europeia de Acessibilidade é uma diretiva que visa melhorar o funcionamento do mercado interno de produtos e serviços acessíveis, removendo barreiras criadas por regras divergentes nos Estados-Membros. Pessoas com deficiência e idosos serão beneficiados por menos barreiras no acesso ao transporte, à educação e ao mercado de trabalho aberto, mais empregos disponíveis onde é necessária experiência em acessibilidade. A União Europeia, também, adotou a Diretiva 2019/882/UE relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços, bem como a regulamentação sobre os direitos dos passageiros com mobilidade reduzida nos principais modos de transporte, a Diretiva Acessibilidade dos Sítios Web, Diretiva (UE) 2016/2102 relativa à acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos do setor público, as normas de acessibilidade a nível da UE; o projeto-piloto do Cartão Europeu de Deficiente; o cartão europeu de estacionamento para pessoas com deficiência e o quadro de acompanhamento (*Ibid.*).

da UE (por exemplo, dando a sua opinião sobre o desenvolvimento da legislação e das políticas da UE).^{696,697}

Os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI) são os principais instrumentos financeiros da UE para reforçar a coesão económica e social. Ajudam a garantir a inclusão social dos cidadãos mais vulneráveis, entre os quais se contam os cidadãos com deficiência.⁶⁹⁸ O Semestre Europeu proporciona um quadro para a coordenação das políticas económicas e sociais da UE e disponibiliza informações sobre a situação das pessoas com e sem deficiência nos Estados-Membros.^{699,700}

A rede europeia de especialistas na área da deficiência (EDE) disponibiliza à Comissão Europeia análises da situação e das políticas dos Estados-Membros da UE. Gere também a Disability Online Tool of the Commission (DOTCOM), uma base de dados que monitoriza os instrumentos políticos relacionados com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência na UE e nos Estados-Membros. A Comissão Europeia está empenhada em sensibilizar para as condições de vida das pessoas com deficiência, os desafios com que se deparam na vida quotidiana e os instrumentos para melhorar as suas vidas.^{701,702}

Seguindo as recomendações do Parlamento, como já observado, a Comissão Europeia adotou a estratégia para os direitos das pessoas com deficiência para o período 2021-2030, a fim de efetivar o princípio do tratamento igualitário nos Estados-Membros, a Diretiva do Conselho 2000/78/EC (Diretiva da Igualdade no Emprego) estabeleceu um quadro geral para combater a discriminação com base em religião ou crença, deficiência, idade ou orientação

⁶⁹⁶ EUROPEAN COMMISSION. **Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV)**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/cerv>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁹⁷ Estas organizações foram selecionadas através de um convite à apresentação de propostas e assinaram um acordo-quadro de parceria para o período 2022-2025 (*Ibid.*).

⁶⁹⁸ EUROPEAN COMMISSION. **2014-2020 European structural and investment funds**. [S.l.:s.n.], [2020]. Disponível em: https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/funding-management-mode/2014-2020-european-structural-and-investment-funds_en. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁶⁹⁹ COMISSÃO EUROPEIA. **Semestre europeu**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/european-semester_pt, Acesso em: 10 jun. 2024.

⁷⁰⁰ O calendário do Semestre Europeu segue um ciclo recorrente, começando no outono com a apresentação das prioridades económicas e sociais pela Comissão Europeia. O ciclo termina em outubro do ano seguinte quando os Estados-Membros da UE apresentam os seus projetos de planos orçamentais. E o ciclo recomeça em seguida (*Ibid.*).

⁷⁰¹ EUROPEAN COMMISSION. **European disability expertise**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1532&langId=pt>. Acesso em: 12 jun. 2024. A DOTCOM refere-se a Disability Online Tool of the Commission (Ferramenta Online de Acessibilidade da Comissão). É uma base de dados online sobre deficiência criada pela Comissão Europeia.

⁷⁰² Anualmente, a Comissão Europeia organiza os seguintes eventos a conferência do Dia Europeu das Pessoas com Deficiência; o Prémio Cidade Acessível, que distingue as cidades que desenvolveram esforços notáveis para se tornarem mais acessíveis, a Lei Europeia de Acessibilidade tornou muitos produtos e serviços do cotidiano — como smartphones, computadores ou caixas eletrônicos — acessíveis a idosos e pessoas com deficiência na EU (*Ibid.*).

sexual no âmbito do emprego e da ocupação. Isso inclui a obrigação de fornecer acomodações razoáveis para pessoas com deficiência, a fim de permitir que essas pessoas tenham acesso, participem ou progridam no emprego, ou que recebam treinamento.^{703,704}

A legislação de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) exige que os empregadores previnam riscos com base em avaliações de risco. Os princípios gerais de prevenção incluem a eliminação de riscos na origem, a priorização de medidas coletivas em detrimento de medidas individuais e a adaptação do trabalho ao trabalhador. Além disso, há a exigência de proteger grupos especialmente sensíveis contra perigos que os afetem especificamente. A legislação sobre requisitos de segurança e saúde nos locais de trabalho requer que se considerem trabalhadores com deficiência, especialmente em relação a portas, passagens, escadas, chuveiros, lavatórios, sanitários e postos de trabalho utilizados ou ocupados diretamente por pessoas com deficiência. Os equipamentos de trabalho devem ser adequados para o trabalho e utilizáveis pelos trabalhadores sem prejudicar sua saúde e segurança. Tornar o trabalho mais seguro e acessível para todos pode permitir que um trabalhador com deficiência continue trabalhando.

Nesta pesquisa destacamos as ações voltadas para a saúde mental no trabalho em razão das inovações tecnológicas da indústria 4.0, que devem combinar: a prevenção do estresse relacionado ao trabalho, como prioridade; a promoção da saúde mental e bem-estar; o apoio aos trabalhadores para lidar com o estresse relacionado ao trabalho, por exemplo, desenvolvendo resiliência ou oferecendo aconselhamento; o apoio aos trabalhadores com estresse ocupacional, incluindo adaptações no trabalho para permitir que continuem trabalhando ou retornem ao trabalho após uma licença médica; e o apoio aos trabalhadores com condições de saúde mental não relacionadas ao trabalho.

A prevenção de riscos e a promoção da saúde são essenciais para apoiar indivíduos com condições crônicas e deficiências a permanecerem no trabalho, exigindo um sistema eficaz de gestão de riscos e promoção do bem-estar.

As principais áreas de prevenção incluem o estresse relacionado ao trabalho (que pode levar à ansiedade, depressão e esgotamento). As medidas de prevenção devem ser baseadas em uma avaliação de risco, com a eliminação do risco na fonte como a primeira prioridade. A

⁷⁰³ EUROPEAN PARLIAMENT. **Parliament adopts EU-wide Disability and Parking Cards**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20572/parliament-adopts-eu-wide-disability-and-parking-cards>. Acesso em: 12 jun. 2024.

⁷⁰⁴ Em 2024, o Parlamento aprovou a introdução de um Cartão Europeu de Deficiência para garantir que pessoas com deficiência tenham acesso a condições preferenciais, como acesso prioritário e acesso a estacionamento reservado, em toda a UE (*Ibid.*).

promoção da saúde no ambiente de trabalho complementa os requisitos legais para prevenir a exposição a riscos ocupacionais à saúde. Isso envolve melhorar a organização do trabalho, aprimorar o ambiente de trabalho, incentivar os funcionários a participarem de atividades saudáveis e fomentar o desenvolvimento pessoal. Para ser eficaz, a promoção da saúde deve ocorrer dentro do contexto de um bom sistema de prevenção em Segurança e Saúde Ocupacional (SSO).⁷⁰⁵

Análises dos resultados da Pesquisa Mundial de Saúde (PMS) de 51 países apresentam taxas de emprego de 52, 8% para os homens com deficiência e de 19,6% para mulheres na mesma situação, comparadas com 64, 9% de homens não são deficientes e 29,9% de mulheres não deficientes. Um estudo recente da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) mostrou que em 27 países pessoas com deficiência em idade produtiva experimentavam desvantagens significativas e piores resultados no mercado de trabalho do que pessoas sem deficiência também em idade produtiva.^{706,707}

Em média, a taxa de empregabilidade das pessoas com deficiência foi de 44%, pouco mais da metade da taxa de empregabilidade das pessoas sem deficiência, que foi de 75%. A taxa de inatividade entre pessoas com deficiência era 2,5 vezes maior do que entre pessoas sem deficiência (49% e 20%, respectivamente). A taxa de empregabilidade varia consideravelmente

⁷⁰⁵ EUROPEAN UNION. **Ill health, disability, employment and return to work**. [S.l.]: European Agency for Safety and Health at Work, 2023. Disponível em: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/ill-health-disability-employment-and-return-work#_edn7. Acesso em: 7 jun. 2024.

⁷⁰⁶ WORLD HEALTH ORGANIZATION, THE WORLD BANK. **Relatório mundial sobre a deficiência**. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPeD, 2012. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 24 abr. 2024.

⁷⁰⁷ Mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo convivem com alguma forma de deficiência, dentre os quais cerca de 200 milhões experimentam dificuldades funcionais consideráveis. Nos próximos anos, a deficiência será uma preocupação ainda maior porque sua incidência tem aumentado. Isto se deve ao envelhecimento das populações e ao risco maior de deficiência na população de mais idade, bem como ao aumento global de doenças crônicas tais como diabetes, doenças cardiovasculares, câncer e distúrbios mentais. Em todo o mundo, as pessoas com deficiência apresentam piores perspectivas de saúde, níveis mais baixos de escolaridade, participação econômica menor, e taxas de pobreza mais elevadas em comparação às pessoas sem deficiência. Em parte, isto se deve ao fato de as pessoas com deficiência enfrentarem barreiras no acesso a serviços que muitos de nós consideram garantidos há muito, como saúde, educação, emprego, transporte e informação. Tais dificuldades são exacerbadas nas comunidades mais pobres. Como resultado, a Organização Mundial da Saúde e o Grupo Banco Mundial produziram em conjunto este Relatório Mundial sobre a deficiência para proporcionar evidências a favor de políticas e programas inovadores para melhorar a vida das pessoas com deficiência, e facilitar a implementação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que entrou em vigor a partir de maio de 2008. Este importante tratado internacional reforçou a nossa compreensão da deficiência como uma prioridade de direitos humanos e de desenvolvimento. O Relatório Mundial sobre a deficiência sugere ações para todas as partes interessadas, um verdadeiro diálogo social, incluindo governos, organizações da sociedade civil, e organizações de pessoas com deficiência, para criar ambientes facilitadores, desenvolver serviços de suporte e reabilitação, garantir uma adequada proteção social, criar políticas e programas de inclusão, e fazer cumprir as normas e a legislação, tanto existentes como novas, para o benefício das pessoas com deficiência e da comunidade como um todo. As pessoas com deficiência devem estar no centro de tais esforços. A visão que nos move é a de um mundo de inclusão, no qual todos sejamos capazes de viver uma vida de saúde, conforto e dignidade (*Ibid.*).

para pessoas com diferentes tipos de deficiência, sendo menor para indivíduos com problemas mentais ou deficiências intelectuais (28% e 44%, respectivamente). Um estudo britânico apontou que pessoas com problemas mentais enfrentam maiores dificuldades para entrar no mercado de trabalho e obter ganhos comparáveis aos de outros trabalhadores.^{708,709,710}

Segundo Heather Wilson e David Finch, o impacto da pandemia no mercado de trabalho afetou de forma desproporcional as pessoas com deficiência. Indivíduos com deficiência mental ou física têm maior probabilidade de “trabalhar horas reduzidas devido a causas econômicas e outras”. Trabalhadores com problemas de saúde mental também são mais propensos a trabalhar em setores que tiveram que fechar, tornando-os vulneráveis a perdas de empregos e potencialmente ampliando a lacuna de emprego.⁷¹¹

2.12 Avanços e desafios na proteção de direitos das pessoas com deficiência na União Europeia

Para garantir às pessoas com deficiência, independentemente de sua idade, natureza ou origem da deficiência, o efetivo exercício do direito à autonomia, integração social e participação comunitária, as partes se comprometem a facilitar o acesso ao emprego. Isso é alcançado por meio de medidas que incentivem os empregadores a contratarem e manter pessoas com deficiência no ambiente de trabalho convencional, adaptando as condições de trabalho às suas necessidades ou, quando isso não for possível devido à deficiência, pela adaptação ou criação de empregos protegidos, conforme o grau de incapacidade. Estas ações podem incluir o uso de serviços especializados de colocação e acompanhamento, conforme estipulado no artigo 15, parágrafo 2, da Carta Social Europeia. O artigo 15 se aplica a todas as pessoas com deficiência, sem distinção quanto à natureza da deficiência, sua origem ou idade. Neste contexto, o Comitê Europeu de Direitos Humanos esclareceu que os empregadores devem adotar medidas de acomodação razoável para assegurar o acesso efetivo ao emprego e a

⁷⁰⁸ EUROPEAN UNION. **Disability statistics.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics#Employment_of_people_with_disabilities. Acesso em: 8 jun. 2024.

⁷⁰⁹ THE HEALTH FOUNDATION. **Unemployment and mental health.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.health.org.uk/publications/long-reads/unemployment-and-mental-health>. Acesso em: 8 jun. 2024.

⁷¹⁰ Dificuldades enfrentadas por pessoas com problemas mentais para conseguir emprego e obter ganhos comparáveis aos de outros trabalhadores. Aponta, ainda, o estudo que a relação entre saúde mental e desemprego é bidirecional. Uma boa saúde mental é uma influência fundamental na empregabilidade, na busca por um emprego e na permanência nesse emprego. O desemprego causa estresse, que, em última análise, tem efeitos fisiológicos de longo prazo na saúde e pode ter consequências negativas para a saúde mental das pessoas, incluindo depressão, ansiedade e baixa autoestima (*Ibid.*).

⁷¹¹ *Ibid.*

manutenção no trabalho de pessoas com deficiência, especialmente aquelas que se tornaram incapacitadas em decorrência de acidentes ou doenças ocupacionais.⁷¹²

A legislação deve proibir a discriminação baseada em deficiência, promover uma igualdade genuína de oportunidades no mercado de trabalho aberto, vedar demissões fundamentadas em deficiência e assegurar reparação adequada àqueles que forem discriminados ilegalmente.

O ordenamento jurídico português, alinhado com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, reconhece que limitações funcionais devido a doenças (profissionais) estão incluídas na definição de deficiência. Assim, a legislação portuguesa protege esse direito, conforme estipula o artigo 23, números 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho, estabelecendo princípios gerais para o emprego de trabalhadores com deficiência ou doenças crônicas e impondo medidas de ação positiva, como previsto no artigo 86. Tais medidas incluem dispensas de trabalho suplementar ou de horários que possam prejudicar a saúde ou a segurança no trabalho, conforme o artigo 88. Adicionalmente, a Lei dos Acidentes de Trabalho impõe ao empregador deveres de reabilitação profissional e adaptação do posto de trabalho, bem como a possibilidade de trabalho a tempo parcial e licença para formação ou reemprego, conforme os artigos 44, 154 e 155 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro.⁷¹³

Contudo, a implementação e interpretação destes deveres nem sempre são plenamente realizadas na prática, onde se observa que, apesar das disposições legais, nem sempre o empregador cumpre efetivamente com os deveres de ocupação e reabilitação prescritos pelo artigo 155 da Lei nº 98/2009. Esta falha na aplicação demonstra uma desconformidade com as expectativas da Carta, principalmente quando as adaptações realizadas não atendem ao conceito de condições de trabalho compatíveis com o estado do trabalhador, conforme definido pelo Tribunal de Justiça para o Artigo 5 da Diretiva-Quadro 2000/78/CE.⁷¹⁴

Na União Europeia, o compromisso com a inclusão e a proteção das pessoas com deficiência é evidenciado por uma robusta estrutura legislativa e uma série de iniciativas políticas que visam assegurar sua plena participação na sociedade. Representando cerca de 10% da população mundial, conforme dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), as pessoas com deficiência são prioritárias nas políticas de integração social e profissional implementadas pelos países membros.

⁷¹² CRUZ, C. “A Carta Social Europeia no contexto do direito do trabalho de exceção”. **Revista do CEJ**, v. 1, p. 203-236, 2020. <https://dignipediaglobal.pt/dicionario-global/carta-social-europeia>. Acesso em: 24 maio 2024.

⁷¹³ CRUZ, 2020.

⁷¹⁴ *Ibid.*

A União Europeia fundamenta suas ações em importantes convenções internacionais, como a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência⁷¹⁵, amplamente ratificada pelos Estados-membros. Este tratado define um quadro global para a promoção da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação. Regionalmente, a Carta Social Europeia e a Carta Comunitária⁷¹⁶ detalham compromissos específicos, como os estipulados no artigo 26º da Carta Comunitária, que promove medidas concretas para facilitar a inclusão social e profissional desses indivíduos.^{717,718}

O artigo 26º prescreve a adoção de iniciativas que melhoram a acessibilidade, a formação profissional adaptada, e a ergonomia nos locais de trabalho. Estas medidas são essenciais para garantir que as pessoas com deficiência possam acessar e permanecer no mercado de trabalho em condições de igualdade com os demais cidadãos.

O “European Action Plan” representa um esforço contínuo para remover barreiras e promover a igualdade. Este plano não se limita a melhorar a infraestrutura física, mas também visa a inclusão educacional, a equidade no emprego e a participação ativa em todos os aspectos da vida comunitária. Contudo, enfrenta desafios como a adequação das políticas de emprego e a atualização das informações sobre as condições de trabalho das pessoas com deficiência.⁷¹⁹

Desde a implementação das políticas focadas em direitos em 1996, houve avanços significativos na maneira como as pessoas com deficiência são vistas e tratadas na União

⁷¹⁵ RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. P. **A Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/legislacao/ConvenoDireitosPessoasDeficinciaComentada.pdf>. Acesso em: 24 maio 2024.

⁷¹⁶ COMISSÃO EUROPEIA. **Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores**. [S.l.:s.n.], 1990. Disponível em: <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122>. Acesso em: 11 nov. 2017.

⁷¹⁷ UNIÃO EUROPEIA. **Carta Social Europeia**. [S.l.:s.n.], [199-]. Disponível em: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/>. Acesso em: 11 nov. 2017.

A Carta Social Europeia dispõe, no artigo 15º, a ação positiva em favor da qualificação e inserção profissional dos deficientes físicos e mentais, trazendo, inclusive, medidas voltadas a estimular a contratação dos mesmos. A União Europeia contempla o tema sobre a inserção das pessoas portadoras de deficiência no artigo 26º da Carta Comunitária: 26. Todas as pessoas deficientes, quaisquer que sejam a origem e a natureza da sua deficiência, devem poder beneficiar de medidas adicionais concretas tendentes a favorecer a sua integração profissional e social, estas medidas de melhoria devem nomeadamente aplicar-se à formação profissional, à ergonomia, à acessibilidade, à mobilidade, aos meios de transporte e à habitação, em função das capacidades dos interessados

⁷¹⁸ A Carta Social Europeia dispõe, no artigo 15º, a ação positiva em favor da qualificação e inserção profissional dos deficientes físicos e mentais, trazendo, inclusive, medidas voltadas a estimular a contratação dos mesmos. A União Europeia contempla o tema sobre a inserção das pessoas portadoras de deficiência no artigo 26º da Carta Comunitária: 26. Todas as pessoas deficientes, quaisquer que sejam a origem e a natureza da sua deficiência, devem poder beneficiar de medidas adicionais concretas tendentes a favorecer a sua integração profissional e social, estas medidas de melhoria devem nomeadamente aplicar-se à formação profissional, à ergonomia, à acessibilidade, à mobilidade, aos meios de transporte e à habitação, em função das capacidades dos interessados (*Ibid.*).

⁷¹⁹ UNIÃO EUROPEIA. **European Action Plan**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.socialeconomy.eu.org/european-action-plan-for-the-social-economy/>. Acesso em: 11 nov. 2017.

Europeia. Essa mudança de paradigma, de uma abordagem compensatória para uma baseada em direitos, tem fortalecido a legislação e as práticas em todo o bloco. No entanto, a jornada para uma completa inclusão ainda enfrenta obstáculos, que incluem a necessidade de estratégias de emprego mais eficazes e a disseminação de informações detalhadas e atualizadas.

Através desses esforços, a União Europeia continua a liderar no desenvolvimento de políticas inclusivas que não apenas protegem, mas também empoderam as pessoas com deficiência, assegurando que elas possam desfrutar de todos os direitos e oportunidades disponíveis para todos os cidadãos europeus.⁷²⁰

2.13 União Europeia e as novas tecnologias

O emprego de baixa qualidade, assim como o desemprego tem um impacto prejudicial na saúde mental do trabalhador, vários mecanismos aceleram este quadro quais sejam o stress e a redução da autoestima decorrente da perda da estrutura diária do trabalho ou do estigma associado ao desemprego, como resultado de dificuldades financeiras, insegurança e redução do potencial de ganhos futuros, deixando as pessoas estressadas (o que prejudica a saúde) e os efeitos do próprio sistema de previdência social, o que pode ter um impacto negativo na saúde mental, posto que o trabalhador se vê vulnerável e desprotegido.⁷²¹

As novas formas de emprego digital e a penetração da robótica representam uma grande ameaça para os trabalhadores que não estão protegidos por regulamentações sobre salários, condições de trabalho e relações laborais. Esse desenvolvimento deve ser abordado de forma equilibrada, promovendo a reindustrialização e garantindo que os trabalhadores também se beneficiem do aumento da produtividade. É fundamental que as políticas públicas assegurem a proteção dos direitos dos trabalhadores, enquanto incentivam a inovação e a eficiência tecnológica.⁷²²

A Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais aprovou novas regras da UE sobre trabalhadores de plataforma, para corrigir o status de emprego de pessoas que trabalham para plataformas digitais que foram classificadas erroneamente como

⁷²⁰ OLIVEIRA, M. A.; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J. M. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 15, p. 219-232, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/kjP4Z3b7JvmmryWXdw9VhXp/?lang=pt>. Acesso em: 2 maio 2024.

⁷²¹ OLIVEIRA; GOULART JÚNIOR; FERNANDES, 2009.

⁷²² BENÍTEZ, E. M. S. *et al.* Sostenibilidad social en la industria 4.0. Desafío para la UE-2030. **Cuadernos de Derecho Transnacional**, v. 12, n. 1, p. 413-433, 2020.

autônomas, e regular o uso de algoritmos e dados em decisões sobre seu recrutamento, salário ou condições de trabalho.⁷²³

Sair do desemprego para um trabalho de baixa qualidade pode levar a uma deterioração da saúde mental, assim como interações adversas com o sistema de previdência social. Portanto, aumentar o emprego sozinho, sem essas considerações mais amplas, não pode ser confiável para apoiar a recuperação da saúde mental.⁷²⁴

O Conselho da União Europeia, define o trabalho em plataformas digitais como uma modalidade de emprego em que organizações ou indivíduos utilizam uma plataforma online para se conectar com outras organizações ou indivíduos, com o objetivo de resolver problemas específicos ou prestar serviços especializados em troca de remuneração.^{725,726}

O trabalho em plataformas digitais assume diversos formatos e níveis, sendo frequentemente denominado “gig economy”. Embora o crescimento gigantesco dessas plataformas tenha beneficiado empresas e consumidores, ele trouxe incertezas para muitos trabalhadores que dependem dessas plataformas para sua subsistência, especialmente em relação ao seu status laboral.⁷²⁷

A União Europeia de forma inédita apresenta um marco europeu para sanar a zona cinzenta entre trabalhadores e plataformas, com uma necessária diretiva a fim de assegurar a efetividade do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁷²⁸ nas relações de trabalho frente a Indústria 4.0 para tanto pretende determinar o correto status de emprego das pessoas que trabalham para plataformas digitais, bem como estabelece as primeiras regras da UE sobre a utilização de sistemas algorítmicos no local de trabalho.^{729,730}

Esses empregos não padronizados se tornaram mais prevalentes devido a mudanças no mundo do trabalho, como o aumento da digitalização e a criação de novos modelos de negócios.

⁷²³ FERNÁNDEZ, M. L. R. **Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales**. Plataformas digitales y mercado de trabajo. [S.l.]: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Economía Social, 2018.

⁷²⁴ THE HEALTH FOUNDATION, 2021.

⁷²⁵ EUROPEAN COMMISSION, [2020].

⁷²⁶ A economia das plataformas digitais está crescendo rapidamente. Durante a pandemia de COVID-19, o trabalho nas plataformas digitais se intensificou e começou a se generalizar, graças, em parte, ao aumento dos serviços de entrega de comida. Está a tornar-se um motor para a inovação e o crescimento do emprego (*Ibid.*).

⁷²⁷ FERNÁNDEZ, 2018.

⁷²⁸ COMISSÃO EUROPEIA. **Pilar europeu dos direitos sociais**. [S.l.]: Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia, 2017. Disponível em: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷²⁹ DELOITTE. **¿Qué es la Industria 4.0?** [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/manufacturing/articles/que-es-la-industria-4.0.html>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷³⁰ “A indústria 4.0 implica a promessa de uma nova revolução que combine técnicas avançadas de produção e operações com tecnologias inteligentes que serão integradas nas organizações, pessoas e ativos”, na Deloitte, “O que é indústria 4.0?” (*Ibid.*).

Segundo informações do Conselho da União Europeia. Cerca de 28,3 milhões de pessoas na UE trabalham através de uma ou mais destas plataformas digitais na UE em 2022 e espera-se que este número atinja os 43 milhões até 2025. Os trabalhos incluem uma variedade de tarefas, presencial ou remotamente, a depender da ocasião, e, englobam as atividades de entrega, tradução, entrada de dados, cuidados infantis, cuidados com idosos ou condução de táxi.^{731,732}

De fato, a maior parte dos trabalhadores de plataformas, se caracteriza como formalmente autônomo, incluindo entregadores, domésticos e motoristas, contudo, a questão que se impõe é o cumprimento para muitos deles das restrições e regras estabelecidas pela plataforma, o que, por si só, indica uma relação de trabalho e, exsurge o contrato realidade que norteia o direito do trabalho, portanto estes trabalhadores devem se beneficiar dos direitos laborais e da proteção social a luz do direito da EU, bem como do direito nacional.⁷³³

A meta é assegurar que os trabalhadores em plataformas digitais tenham acesso a um mínimo existencial.^{734,735} Isso inclui garantir uma remuneração justa que cubra as necessidades básicas e promova saúde e um padrão de vida digno. Além disso, visa melhorar a qualidade geral do trabalho oferecido e as condições de emprego para esses trabalhadores.⁷³⁶

Efetivamente, a implementação dessas medidas não apenas eleva o padrão de vida dos trabalhadores, mas também beneficia o mercado de trabalho como um todo. Ao garantir direitos básicos, como salários justos, segurança no trabalho e benefícios sociais, criam-se condições mais equitativas e sustentáveis no setor digital. Esse movimento é fundamental para enfrentar a precarização do trabalho, um problema crescente nas economias modernas. Assim, ao proporcionar uma base sólida de direitos e proteções, busca-se dignificar o trabalho em plataformas digitais, promovendo não só a justiça social, mas também a eficiência econômica e a competitividade empresarial em longo prazo. O que implica, por exemplo, que poderiam ascender a auxílio doença, subsídios de desemprego ou regimes de apoio ao rendimento.⁷³⁷

⁷³¹ DELOITTE, 2018.

⁷³² As plataformas de trabalho digital estão presentes em vários setores, incluindo transporte por aplicativo, entrega de comida, codificação de dados e tradução. A expectativa é que, até 2025, esse setor empregue 43 milhões de pessoas (*Ibid.*).

⁷³³ CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Regras da UE em matéria de trabalho nas plataformas digitais**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷³⁴ SARLET; FIGUEIREDO, 2007.

⁷³⁵ A proteção do mínimo existencial, como núcleo essencial dos direitos humanos, exige do Estado não apenas a abstenção de interferências negativas, mas também a realização de ações concretas que assegurem condições de vida dignas para todos os cidadãos.

⁷³⁶ *Ibid.*

⁷³⁷ COMISSÃO EUROPEIA. **Resumo executivo da avaliação de impacto**: proposta de diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>. Acesso em: 22 jul. 2024.

A Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais determina como o status de emprego é definido para indivíduos que trabalham por meio de plataformas digitais, assegurando que trabalhadores de plataformas não sejam erroneamente classificados como autônomos quando, na verdade, são funcionários que deveriam ter acesso a todos os direitos e garantias trabalhistas. Empresas que operam com contratados autônomos e estruturas semelhantes devem acompanhar atentamente os desenvolvimentos nessa área, pois essas novas regras podem impactar o status de emprego de seus contratos atuais e futuros com indivíduos classificados como autônomos.⁷³⁸

Segundo o documento de trabalho dos serviços da comissão relatório do resumo da avaliação de impacto que acompanha o documento Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, determinadas pessoas que trabalham em plataformas digitais enfrentam condições de trabalho precárias e acesso inadequado à proteção social. De forma reiterada, essas pessoas são falsamente classificadas como autônomas, ou seja, seu status profissional é incorretamente definido. Trabalhadores erroneamente classificados nessas plataformas não desfrutam dos direitos e proteções garantidos pela legislação nacional e da UE no campo trabalhista, que são concedidos aos empregados formais, nem possuem a autonomia ou a posição de mercado mais forte dos verdadeiros trabalhadores independentes.⁷³⁹

Como mencionado, calcula-se que cerca de 28 milhões de pessoas trabalhem em plataformas na UE, sendo que 22,5 milhões são corretamente classificadas como trabalhadores por conta de outrem ou autônomos (principalmente nesta última categoria). No entanto, 5,5 milhões desses trabalhadores podem estar incorretamente classificados. A classificação incorreta do status profissional no contexto do trabalho em plataformas digitais já foi objeto de mais de 100 decisões judiciais e 15 decisões administrativas em toda a UE.⁷⁴⁰

A nova Diretiva (UE) 2024/2831 introduz uma presunção de relação de emprego quando dois de cinco indicadores de controle ou direção estão presentes, incluindo controle sobre o horário de trabalho, liberdade para organizar o trabalho e determinação da remuneração. Atualmente, indivíduos que trabalham por meio de plataformas digitais não têm acesso a informações sobre como os algoritmos funcionam ou como seu comportamento afeta as

⁷³⁸ EUROPEAN PARLIAMENT. **Platform work**: deal on new rules on employment status. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>, 13 de dezembro de 2023. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷³⁹ COMISSÃO EUROPEIA, op. cit.

⁷⁴⁰ *Ibid.*

decisões tomadas por sistemas automatizados. As novas regras fornecerão essas informações aos indivíduos e seus representantes. Além disso, as plataformas digitais serão proibidas de tomar certas decisões importantes, como demissões ou suspensão de contas, sem supervisão humana. Haverá uma avaliação obrigatória do impacto de decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitoramento e decisão. A diretiva também proíbi as plataformas digitais de processar certos tipos de dados pessoais, incluindo crenças pessoais, trocas privadas com colegas ou atividades fora do trabalho. As plataformas digitais terão que transmitir informações sobre indivíduos autônomos empregados por elas às autoridades nacionais competentes e aos representantes dos trabalhadores, como sindicatos. Não será permitido que uma plataforma digital contorne essas regras utilizando intermediários.^{741,742}

Espera-se que a nova diretiva, melhore as condições de trabalho em plataformas e resolva os questionamentos existentes. A Comissão Europeia defende a necessidade urgente de regulamentação, destacando que diversos casos foram levados aos tribunais dos Estados-membros da UE sobre o status de emprego dos trabalhadores de plataformas; a maioria desses casos resultou na reclassificação dos trabalhadores de autônomos para empregados; as empresas que utilizam serviços prestados por trabalhadores autônomos por meio de plataformas digitais devem acompanhar esse desenvolvimento de perto e podem considerar avaliar se esses indivíduos empregados têm o status de emprego corretamente atribuído. Reiteramos que a Comissão Europeia estimou na sua análise de avaliação de impacto que atualmente mais de 5 milhões de indivíduos que trabalham na economia de plataforma são erroneamente classificados como autônomos. Além disso, indicou na avaliação de impacto que a reclassificação dos trabalhadores de plataforma de autônomos para empregados poderia gerar 3,98 mil milhões de euros anualmente em impostos e contribuições para a segurança social.^{743,744,745}

⁷⁴¹ PARLAMENTO EUROPEU. **Parlamento Europeu: trabalho de plataforma: acordo sobre novas regras sobre estatuto laboral.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/2023/1207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁴² Os Estados-membros podem expandir a lista de indicadores que acionam uma relação de emprego. As empresas terão que demonstrar que o trabalhador em questão é autônomo, pois caso contrário o trabalhador será classificado como empregado (*Ibid.*).

⁷⁴³ COMISSÃO EUROPEIA. **Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁴⁴ PARLAMENTO EUROPEU, 2024.

⁷⁴⁵ EUROPEAN PARLIAMENT. **Provisional deal on first EU-wide rules for platform workers.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240205IPR17417/provisional-deal-on-first-eu-wide-rules-for-platform-workers>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁴⁶ A nova lei introduz uma presunção de uma relação de trabalho (em oposição ao trabalho por conta própria) que é acionada quando estão presentes fatos que indicam controlo e orientação, de acordo com o direito nacional e as

A diretiva traz indicadores para que os trabalhadores sejam legalmente presumidos como trabalhadores de uma plataforma digital (e não trabalhadores autônomos), quais sejam, limites máximos para a quantidade de dinheiro que os trabalhadores podem receber; acompanhar a execução de seus trabalhos, inclusive por meios eletrônicos; controle de distribuição ou atribuição de tarefas; controle das condições de trabalho e restrições à escolha do horário de trabalho; restrições à sua liberdade de organização do seu trabalho e regras sobre a sua aparência ou conduta. De acordo com o texto acordado, os Estados-Membros poderão acrescentar mais indicadores a esta lista ao abrigo da legislação nacional.

As plataformas digitais utilizam algoritmos para gestão de recursos humanos. Esses sistemas são usados para organizar e gerenciar as pessoas que executam o trabalho em plataformas por meio de seus aplicativos ou sites. Segundo, as novas regras, os trabalhadores terão de ser informados sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisão.⁷⁴⁷

Além disso, as plataformas digitais de trabalho não poderão processar determinados tipos de dados pessoais, tais como: dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico dos trabalhadores da plataforma; dados relacionados a conversas privadas; dados para prever a atividade sindical real ou potencial; dados utilizados para inferir a origem racial ou étnica, status de imigração, opiniões políticas, crenças religiosas ou estado de saúde dos trabalhadores; dados biométricos, que não podem ser utilizados para autenticação.

Em todo o caso, ao abrigo das novas regras, estes sistemas terão de ser supervisionados por pessoal qualificado, que beneficiará de uma protecção especial contra um tratamento desfavorável. A supervisão humana de decisões importantes, como a suspensão da conta, também é assegurada.

As autoridades nacionais têm frequentemente dificuldades em aceder aos dados nas plataformas e às pessoas que trabalham através delas. Esta situação é ainda mais complicada quando as plataformas operam em vários Estados-Membros, uma vez que não é claro onde o trabalho das plataformas é realizado e por quem; diretiva clarificará as obrigações existentes para as plataformas digitais de trabalho declararem trabalho às autoridades nacionais. Solicitará

convenções coletivas em vigor, bem como tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. A diretiva obriga os países da UE a estabelecerem uma presunção legal do emprego a nível nacional, com o objetivo de corrigir o desequilíbrio de poder entre a plataforma e a pessoa que realiza o trabalho da plataforma. Ao estabelecer uma presunção eficaz, os Estados-Membros facilitarão a correção do falso trabalho por conta própria. O ônus da prova recai sobre a plataforma, o que significa que quando a plataforma quer refutar a presunção, cabe a eles provarem que a relação contratual não é uma relação de trabalho (*Ibid.*).

⁷⁴⁷ CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2024.

igualmente às plataformas que disponibilizem às autoridades nacionais informações essenciais sobre as suas atividades e as pessoas que com elas trabalham.^{748,749}

Plataformas online usam um site ou um aplicativo para reunir pessoas que buscam um serviço específico com outras dispostas a fornecê-lo em troca de pagamento, a maioria dos serviços, como dirigir, entregar ou limpar a casa, exigem trabalho no local, mas outros podem ser feitos on-line, como contabilidade ou design gráfico.^{750,751}

A nova lei visa fornecer aos trabalhadores todos os direitos trabalhistas que eles deveriam ter e corrigir alegações falsas de trabalho autônomo. Todos os países da UE terão que estabelecer regras nacionais para garantir que, se houver indícios de que as plataformas exercem direção e controle de fato sobre as pessoas que trabalham para elas, essas pessoas serão consideradas como tendo uma relação de emprego com a plataforma. As plataformas poderão contestar tal presunção, mas terão que fornecer provas de que não há relação de emprego.⁷⁵²

A Diretiva (UE) 2019/1152 adotou novas regras introduzindo direitos mínimos para todos os funcionários. Essa legislação concedeu novos direitos para os funcionários mais vulneráveis em contratos atípicos e em empregos não padronizados, como trabalhadores da economia gig. As regras incluíam medidas para proteger os trabalhadores, garantindo condições de trabalho mais transparentes e previsíveis, treinamento obrigatório gratuito, limites de horas de trabalho e duração do período probatório.⁷⁵³

Dispõe a diretiva que o artigo 31 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia determina que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

⁷⁴⁸ *Ibid.*

⁷⁴⁹ Cerca de 500 plataformas digitais de trabalho operam na UE. Existem plataformas digitais ativas em todos os países da UE. O crescimento da economia das plataformas é ilustrado pelo facto de, entre 2016 e 2020, as respetivas receitas terem quase quintuplicado, tendo passado de cerca de 3 000 milhões de euros para cerca de 14 000 milhões de euros. Estima-se que as maiores receitas correspondam aos setores de serviços de entrega e táxi (*Ibid.*).

⁷⁵⁰ COMISSÃO EUROPEIA. **Feedback from: BOLT**. [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2846180_en. Acesso em: 22 jul. 2022.

⁷⁵¹ Alguns críticos dizem que o resultado desta diretiva, se adotada, beneficiará os interesses fiscais dos Estados-membros que estabeleceram impostos sobre a prestação de serviços mais baixos do que sobre o emprego. Foi sugerido que o aumento esperado na reclassificação de trabalhadores de autônomos para empregados aumentará a receita de impostos e contribuições para a previdência social (*Ibid.*).

⁷⁵² EUROPEAN PARLIAMENT. **Gig economy: how the EU improves platform workers' rights**. [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20190404STO35070/gig-economy-how-the-eu-improves-platform-workers-rights>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁵³ EUROPEAN PARLIAMENT. **Parliament adopts Platform Work Directive**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>. Acesso em 22 jul. 2024.

De outra parte, o Princípio nº 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, prevê que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação, devendo ser promovida a transição para modelos de emprego por tempo indeterminado; que, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos, assegurem a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico; que se promovam formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade, que o empreendedorismo e o trabalho por conta própria sejam incentivados e que a mobilidade profissional seja facilitada.⁷⁵⁴

Por fim, prevê que as relações de trabalho conducentes a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos, e que qualquer período experimental deve ter uma duração razoável.⁷⁵⁵

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais prevê, no seu Princípio nº 7, que, no início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo durante o período experimental; que, antes de qualquer despedimento, os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre os motivos do despedimento e de dispor de um pré-aviso razoável e que os trabalhadores têm direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma indenização adequada.⁷⁵⁶

A Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, foi aprovada em 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, e, com novas regras para corrigir falso trabalho autónomo, certo que os trabalhadores não podem ser despedidos com base numa decisão tomada por um algoritmo, ficando as plataformas proibidas de processar certos tipos de dados pessoais, os países da UE terão dois anos para alinhar sua legislação nacional à diretiva.⁷⁵⁷

⁷⁵⁴ EUROPEAN UNION. **Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.** [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁵⁵ *Ibid.*

⁷⁵⁶ *Ibid.*

⁷⁵⁷ EUROPEAN PARLIAMENT, 2024h.

2.14 Indústria 4.0 e fatores de riscos a saúde do trabalhador

Os riscos psicossociais no trabalho, apesar da falta de consenso sobre sua definição precisa, são amplamente reconhecidos como fatores que podem contribuir para o estresse e o adoecimento físico e mental dos trabalhadores. A literatura sobre o tema é diversificada, entendemos prejudicial a simplificação dos fatores de risco psicossocial ao analisar as dinâmicas psíquicas e sociais presentes nos ambientes de trabalho, posto que se faz necessária uma compreensão mais abrangente das realidades laborais e a necessidade de uma abordagem integral na atenção à saúde mental dos trabalhadores.

As ferramentas digitais aumentaram a eficiência e a flexibilidade para empregadores e funcionários, mas também criaram uma cultura de plantão constante, com os funcionários sendo facilmente contatados a qualquer hora e em qualquer lugar, incluindo fora do horário de trabalho. A tecnologia tornou o teletrabalho possível, enquanto a pandemia da Covid-19 e os bloqueios o tornaram generalizado, estima-se que 37% dos trabalhadores na UE começaram a trabalhar em casa durante o confinamento.^{758,759}

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, para realizar trabalho fora das instalações da entidade empregadora.⁷⁶⁰

Embora o teletrabalho tenha preservado empregos e ajudado muitas empresas a sobreviverem à pandemia, ele também confunde a linha entre trabalho e vida pessoal. Muitas pessoas acabam trabalhando além do horário habitual, comprometendo seu equilíbrio entre vida

⁷⁵⁸ EUROFOUND. **COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?** [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2020/covid-19-unleashed-potential-telework-how-are-workers-coping>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁵⁹ Independentemente de seus arranjos de trabalho anteriores, é provável que a maioria dos trabalhadores que usam TIC em seus empregos tenha mudado de local de trabalho em um futuro próximo. Será interessante observar como os formuladores de políticas reagem aos desafios impostos à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores pela crescente importância deste ambiente de trabalho. Antes desta crise de saúde, os riscos relacionados à conectividade constante levaram vários países europeus - Bélgica, França, Itália e Espanha - a legislar sobre o direito dos trabalhadores remotos de se desconectarem em seu tempo livre. Mais países seguirão o exemplo? Ou a conectividade constante se tornará uma norma? Um próximo relatório da Eurofound observa que em alguns dos países com direito à desconexão esse direito pode ser imposto sem acordos individuais ou da empresa entre o funcionário e o empregador. Além disso, em vários países onde esse direito não foi estabelecido, a questão está recebendo mais destaque e foi levantada no diálogo social (*Ibid.*).

⁷⁶⁰ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. *E-book*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 22 jul. 2024.

profissional e pessoal. De fato, 27% dos trabalhadores remotos relatam ter trabalhado fora do horário regular.^{761,762,763,764}

No contexto da Indústria 4.0, caracterizada pela integração de tecnologias digitais avançadas, como inteligência artificial, internet das coisas e big data, o teletrabalho se tornou ainda mais relevante. A Indústria 4.0 não só facilita o teletrabalho por meio de ferramentas digitais avançadas, mas também transforma a natureza do trabalho em si, exigindo novas habilidades e formas de colaboração.

No entanto, esse avanço tecnológico também traz desafios significativos. A difusão das TICs e a digitalização do trabalho podem intensificar a dissolução das fronteiras entre trabalho e vida pessoal. A constante conectividade e a pressão por produtividade podem levar a uma cultura de disponibilidade permanente, aumentando o risco de burnout e outros problemas de saúde mental.

Portanto, é essencial que empresas e formuladores de políticas desenvolvam estratégias para garantir que o teletrabalho, no contexto da Indústria 4.0, seja implementado de maneira sustentável. Isso inclui definir claramente os horários de trabalho, promover um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, e fornecer suporte adequado aos trabalhadores para lidar com as demandas do trabalho remoto, a fim de que se possa usufruir dos benefícios do teletrabalho e das tecnologias emergentes, ao mesmo tempo em que mitigamos seus potenciais impactos negativos na saúde dos trabalhadores.

Pessoas que trabalham remotamente regularmente têm mais do que o dobro de probabilidade de trabalhar mais do que o máximo de horas de trabalho estabelecido na diretiva da UE sobre o tempo de trabalho do que aquelas que não o fazem.^{765,766}

⁷⁶¹ EUROFOUND, 2020.

⁷⁶² EUROFOUND. **Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho – relatório de síntese**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁶³ EUROSTAT. **Trabalhar a partir de casa na UE**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁶⁴ Uma pesquisa da Eurofound descobriu que pessoas que trabalham em casa regularmente têm maior probabilidade de apresentar distúrbios do sono, por exemplo, relacionados a padrões irregulares de horário de trabalho, estresse e exposição à luz azul de telas digitais. Dor de cabeça e fadiga ocular também são mais comuns entre esses trabalhadores. Além disso, na crise atual, devido às crescentes demandas do trabalho e de casa, os níveis de fadiga também podem ser maiores do que os que os teletrabalhadores em casa experimentaram anteriormente. Além disso o teletrabalho regular em casa pode ter um impacto físico nos trabalhadores. Espaços de trabalho criados ad hoc em casa, bem como laptops e outros equipamentos de TIC podem não atender aos padrões ergonômicos. Isso pode levar a posturas limitadas ou ruins, o que coloca os teletrabalhadores em risco de desenvolver distúrbios musculoesqueléticos (*Ibid.*).

⁷⁶⁵ COMISSÃO EUROPEIA. **Diretiva sobre o tempo de trabalho**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205> Acesso em: 22 jul. 24.

⁷⁶⁶ Tempos máximos de trabalho e mínimos de descanso: máximo de 48 horas de trabalho por semana; mínimo de 11 horas consecutivas de descanso diário; pelo menos quatro semanas de férias anuais remuneradas por ano (*Ibid.*)

A conectividade constante pode levar a problemas de saúde o descanso é essencial para o bem-estar das pessoas e a conectividade constante com o trabalho tem consequências para a saúde. Ficar sentado muito tempo em frente à tela e trabalhar demais reduz a concentração, causa sobrecarga cognitiva e emocional e pode levar a dores de cabeça, cansaço visual, fadiga, privação de sono, ansiedade ou esgotamento.

Além disso, uma postura estática e movimentos repetitivos podem causar distensões musculares e distúrbios musculoesqueléticos, especialmente em ambientes de trabalho que não atendem aos padrões ergonômicos, certo que mais de 300 milhões de pessoas em todo o mundo sofrem de depressão e transtornos mentais relacionados ao trabalho.^{767,768,769,770}

O direito a condições de trabalho justas está estabelecido em no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, segundo seu princípio 10, os trabalhadores têm direito a um alto nível de proteção de sua saúde e segurança no trabalho, ou seja, o ambiente de trabalho saudável, seguro e bem adaptado e proteção de dados.⁷⁷¹

Por sua vez a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assegura em seu artigo 31, condições de trabalho justas e equitativas de trabalho e que todo trabalhador tem direito a condições de trabalho que respeitem sua saúde, segurança e dignidade, bem como o direito à limitação da duração máxima do trabalho, a períodos de descanso diário e semanal e a um período anual de férias remuneradas, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, o horário de trabalho deve atender aos padrões mínimos aplicáveis em toda a UE.⁷⁷²

⁷⁶⁷ WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Depressão: vamos conversar**", diz a OMS, enquanto a depressão lidera a lista de causas de problemas de saúde. [S.l.:s.n.], 2017. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/30-03-2017--depression-let-s-talk-says-who-as-depression-tops-list-of-causes-of-ill-health>. Acessos em: 20 jul. 2024.

⁷⁶⁸ WORLD ECONOMIC FORUM. **A depressão é a principal causa de problemas de saúde e incapacidade em todo o mundo**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2018/05/depression-prevents-many-of-us-from-leading-healthy-and-productive-lives-being-the-no-1-cause-of-ill-health-and-disability-worldwide/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷⁶⁹ OECD EDUCATION AND SKILLS TODAY. **Over 300 million people suffer from depression worldwide. Can education help?**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://oecdeditoday.com/over-300-million-people-suffer-from-depression-worldwide-can-education-help/>. Acessos em: 20 jul. 2024.

⁷⁷⁰ De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), mais de 300 milhões de pessoas em todo o mundo sofrem de depressão, tornando-se a principal causa de problemas de saúde e incapacidade globalmente. Este número representa um aumento de mais de 18% entre 2005 e 2015. Além disso, a depressão e outros transtornos mentais relacionados ao trabalho têm um impacto significativo na produtividade e na economia global, custando cerca de um trilhão de dólares por ano em perda de produtividade (*Ibid.*).

⁷⁷¹ COMISSÃO EUROPEIA. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: https://commission.europa.eu/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_en#chapter-ii-fair-working-conditions. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁷⁷² EUR-LEX. Charter of fundamental rights of the european union. **Official Journal of the European Union**, 2012. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>. Acesso em: 20 jul. 2024.

A Diretiva da UE sobre Tempo de Trabalho (2003/88/CE) exige que os Estados-Membros da UE garantam os seguintes direitos a todos os trabalhadores, um limite para a jornada de trabalho semanal sendo que o tempo médio de trabalho para cada período de sete dias não deve exceder 48 horas, incluindo horas extras; dependendo da legislação nacional e/ou dos acordos coletivos, a média de 48 horas é calculada sobre um período de referência de até 4, 6 ou 12 meses; um intervalo de descanso durante o horário de trabalho se o trabalhador estiver em serviço por mais de 6 horas; um período mínimo de descanso diário; a cada 24 horas o trabalhador tem direito a um mínimo de 11 horas consecutivas de descanso, um período mínimo de descanso semanal; para cada período de 7 dias o trabalhador tem direito a um mínimo de 24 horas ininterruptas, além das 11 horas de descanso diário; férias anuais remuneradas de pelo menos 4 semanas por ano; proteção extra em caso de trabalho noturno; a média de horas de trabalho não deve exceder 8 horas por período de 24 horas; os trabalhadores noturnos não devem realizar trabalhos pesados ou perigosos por mais de 8 horas em qualquer período de 24 horas; os trabalhadores noturnos têm direito a avaliações de saúde gratuitas e, em determinadas circunstâncias, à transferência para o trabalho diurno.⁷⁷³

Em determinadas circunstâncias e tendo em conta a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, a Diretiva relativa ao tempo de trabalho permite derrogações a estes direitos: derrogações que se referem a uma categoria específica de trabalhadores ou a um setor. Os Estados-Membros podem derrogar às regras relativas à duração máxima do trabalho semanal, ao descanso diário mínimo, às pausas, ao descanso semanal mínimo e à duração do trabalho noturno. Os Estados-Membros podem permitir que um trabalhador individual (individual opt-out) opte por não cumprir o tempo máximo de trabalho semanal, sujeito a condições rigorosas sobre o consentimento do trabalhador, em particular o fato de que não deverá sofrer qualquer prejuízo se recusar a optar pela não participação, e a disposições específicas sobre a conservação de registos de decisões de não participação.⁷⁷⁴

Em setores específicos de transporte, aplicam-se diretivas separadas sobre horas de trabalho para certos trabalhadores. Esses setores dizem respeito ao transporte aéreo, ferroviário, marítimo, hidroviário interior e rodoviário.⁷⁷⁵

⁷⁷³ EUR-LEX. **Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.** [S.l.:s.n.], 2003. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0088>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷⁷⁴ EUR-LEX, 2003.

⁷⁷⁵ EUROPEA COMMISSION. **Sectoral Working Time.** [S.l.:s.n.], 2009. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=206>. Acesso em: 20 jul. 2024.

A necessidade de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro está no cerne do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Como resultado, seu princípio 10 afirma que os trabalhadores têm assegurado o direito a um alto nível de proteção de sua saúde e segurança no trabalho.⁷⁷⁶

Nesse contexto, é necessário aumentar a conscientização sobre os direitos sociais existentes e apoiar melhor sua implementação pelos Estados-Membros é por isso que em 2023 a Comissão adotou uma Comunicação Interpretativa atualizando a Comunicação Interpretativa de 2017 e um Relatório de Implementação sobre a Diretiva sobre Tempo de Trabalho. A Comunicação Interpretativa visa aumentar a certeza jurídica e a clareza quanto à interpretação da Diretiva, enquanto o Relatório de Implementação, exigido pelo artigo 24 da Diretiva sobre Tempo de Trabalho a ser apresentado a cada cinco anos, analisa o estado da situação no que diz respeito à sua transposição. Em conjunto, esses documentos ajudarão os Estados-Membros e as partes interessadas a garantir uma melhor implementação da Diretiva e a fornecer melhores resultados para os cidadãos, as empresas e as autoridades públicas.⁷⁷⁷

O direito de se desconectar, essencial a saúde do trabalhador na era digital, não está definido na legislação da UE. O Parlamento quer mudar isso. Em 21 de janeiro de 2021, ele solicitou à Comissão que elaborasse uma lei permitindo que os funcionários se desconectassem do trabalho durante o horário de folga sem consequências e definindo padrões mínimos para o trabalho remoto.⁷⁷⁸

É amplamente reconhecido que a informatização, a internet, o e-mail, as redes sociais, os celulares e os computadores trouxeram mudanças significativas na nossa forma de viver, comunicar e trabalhar. Um dos principais efeitos dessas inovações é a dissolução das tradicionais fronteiras entre vida profissional e pessoal, especialmente em atividades

⁷⁷⁶ EUROPEA COMMISSION. **Working Time Directive**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷⁷⁷ EUROPEA COMMISSION. **Corrigendum to Communication from the Commission Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (This text annuls and replaces the text published in Official Journal**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26754&langId=en>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷⁷⁸ PARLAMENTO EUROPEU. **O “direito de desconexão” deve ser um direito fundamental em toda a UE, dizem os eurodeputados**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>. Acesso em: 6 jun. 2024.

intelectuais. Em muitos casos, o trabalho, e consequentemente o empregador, podem acompanhar o trabalhador em qualquer momento e lugar.^{779,780}

O professor João Leal Amado, acertadamente, ensina que o modelo atual promove um trabalhador constantemente conectado e disponível 24 horas por dia, já que a tecnologia permite uma conexão contínua (hiperconexão), criando situações de quase escravização - a chamada escravidão do *homo connectus*. Esse trabalhador é frequentemente visto como um “colaborador” de quem se espera dedicação permanente e ilimitada, desrespeitando o direito constitucional ao descanso assegurado pelo artigo 7º.⁷⁸¹

Segundo Amado, a desconexão não é um direito autônomo, mas um efeito natural do direito ao repouso, ao lazer, ao descanso semanal e às férias periódicas, conforme consagrado na Constituição, de fato, o horário de trabalho delimita o período de trabalho, e fora desse tempo, o trabalhador está em período de descanso, ou seja, de lazer e autodisponibilidade, assim, o período de descanso deveria equivaler a um “do not disturb” imposto ao empregador.^{782,783}

⁷⁷⁹ AMADO, J. L. A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto. **Observatório Almedina**, abr. 2022. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁷⁸⁰ Conforme o Professor Amado a Constituição da República Portuguesa (CRP) garante aos trabalhadores o direito ao repouso, lazer, limite máximo da jornada de trabalho, descanso semanal e férias pagas, conforme o artigo 59.º, n.º 1, alínea d). Além disso, o artigo 59.º, n.º 2, alínea b) atribui ao Estado a responsabilidade de fixar os limites da duração do trabalho a nível nacional. Essas preocupações refletem os princípios fundamentais do Direito do Trabalho: limitar o tempo de trabalho, proteger a saúde física e psíquica do trabalhador, garantir períodos de descanso e assegurar a conciliação entre a vida profissional e pessoal. Amado, ainda explica que a legislação se baseia no binómio tempo de trabalho/período de descanso, conforme o artigo 199.º do Código do Trabalho (CT), onde o período de descanso é todo aquele que não seja tempo de trabalho. O trabalhador possui “duas vidas”: uma profissional, marcada pela heterodisponibilidade, e uma extraprofissional, onde recupera sua autodisponibilidade. Para muitos, a “verdadeira vida” começa após a jornada de trabalho, quando recuperam sua liberdade. Embora essa divisão entre tempo de trabalho e descanso nunca tenha sido completamente linear, há trabalhadores isentos de horário de trabalho e a lei permite trabalho extraordinário em situações específicas. No entanto, essas são exceções aplicáveis a determinados tipos de funções ou circunstâncias específicas, garantindo ainda a possibilidade de o trabalhador solicitar dispensa por motivos justificados (*Ibid.*).

⁷⁸¹ AMADO, 2022, de forma cirúrgica, assevera que é fundamental combater a cultura empresarial que exige a disponibilidade permanente dos trabalhadores, sendo assim o Direito do Trabalho deve promover uma contracultura que reforce a ideia de desconexão profissional, afirmando o direito do trabalhador a se desligar durante seu período de descanso, e, estabelece que grande desafio para a maioria dos trabalhadores é como exercer, de fato, esse “direito à desconexão” em um contexto de concorrência global acirrada e desemprego. Desconectar-se pode significar, a curto ou médio prazo, ser dispensado pela empresa. O medo de perder o emprego, a luta constante para evitar o desemprego e a preocupação com a progressão na carreira (promoções, por exemplo) levam o trabalhador, mesmo cansado e sobrecarregado, a não se desconectar. Isso se torna um luxo inacessível. Embora sonhem e fantasiem com isso, na prática, os trabalhadores não ousam se desligar, pois temem as consequências.

⁷⁸² AMADO, ref. 781.

⁷⁸³ Em Portugal a Lei nº 83/2021 reforça essa perspectiva, impondo ao empregador o dever de abster-se de contactar o trabalhador durante seu período de descanso, salvo em situações de força maior conforme o Professor Amado, a lei visa combater a cultura de disponibilidade permanente, preservando o descanso do trabalhador e evitando o burnout. O contato fora do horário de trabalho, mesmo sem exigir resposta imediata, ainda perturba o trabalhador, contrariando o objetivo da lei. Devemos levar a sério o dever de abstenção de contato para garantir a verdadeira desconexão e a qualidade de vida dos trabalhadores (*Ibid.*).

Portanto, não cabe ao trabalhador exercer um “direito à desconexão”, mas sim à empresa respeitar o período de descanso do trabalhador. O tempo de desconexão profissional é uma versão moderna do período de descanso, essencial para preservar a saúde do trabalhador frente a quarta revolução industrial, entendemos que o legislador brasileiro deve impor penalidade administrativa ao empregador que deixar de respeitar o direito a desconexão de seu trabalhador.^{784,785}

O descanso do trabalhador deve ser preservado para afastar o risco do burnout. O contato fora do horário de trabalho, mesmo sem exigir resposta imediata, perturba o trabalhador, o empregador deve se abster de conectar o trabalhador durante sua necessária desconexão.^{786,787} A Resolução (2019/2181 - INL) do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, faz recomendações à Comissão Europeia sobre o direito à desconexão. Observa que interrupções no tempo de descanso e a extensão do horário de trabalho podem aumentar o risco de horas extras não remuneradas e afetar negativamente a saúde, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o descanso. Entre as medidas sugeridas, estão: os empregadores não devem exigir que os trabalhadores estejam disponíveis fora do horário de trabalho, e os colegas devem evitar contatar uns aos outros para fins profissionais fora desse horário; os países da UE devem garantir proteção aos trabalhadores que invocam o direito à desconexão contra vitimização e outras repercussões, além de estabelecer mecanismos para lidar com reclamações ou violações desse direito.⁷⁸⁸

⁷⁸⁴ TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Violação ao direito à desconexão do trabalho gera indenização por danos morais**. Minas Gerais: Justiça do Trabalho, 2015. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/violacao-ao-direito-a-desconexao-do-trabalho-gera-indenizacao-por-danos-morais-28-10-2015-06-02-acs>. Acesso em: 11 jun. 2024.

⁷⁸⁵ Violação ao direito à desconexão do trabalho gera indenização por danos morais. A sociedade industrial da quarta revolução industrial é marcada pela produtividade, qualidade, multifuncionalidade, "just in time", disponibilidade total, competitividade e metas rigorosas, sob o comando cada vez mais intenso e profundo dos empregadores, seja diretamente ou através de empresas terceirizadas. Nessas circunstâncias, a moderna doutrina reconhece o surgimento do dano existencial, um prejuízo extrapatrimonial que se distingue do dano moral. No Brasil, pela violação ao direito de desconexão, os julgados apontam para o prejuízo do empregado na esfera existencial, o relator deu provimento ao recurso para condenar a reclamada a pagar R\$ 10.000,00 a título indenização por danos morais. A Turma de julgadores acompanhou o voto (*Ibid.*).

⁷⁸⁶ MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. [S.l.]: Ministério da Saúde, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 10 jun. 2024.

⁷⁸⁷ O Ministério da Saúde no Brasil, define a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes. Situação que decorre de forma habitual das exigências profissionais da indústria 4.0 (*Ibid.*).

⁷⁸⁸ EUROPEAN PARLIAMENT. **Legislative observatory**. [S.l.:s.n.], [2021]. Conferir em: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2019/2181\(IN\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2019/2181(IN)). Acesso em: 10 jun. 2024.

A Resolução do Parlamento, destaca que o direito a desconexão permite aos trabalhadores se absterem de realizar tarefas e comunicações relacionadas ao trabalho fora do horário de expediente, sem sofrer consequências adversas. Isso inclui períodos de descanso, férias, diversas licenças e enfatiza a importância da autonomia e flexibilidade dos trabalhadores para programar seu tempo de trabalho, especialmente para cuidar de crianças ou familiares doentes, sublinha que as novas tecnologias, como a inteligência artificial, são cruciais para o futuro do trabalho, mas não devem desumanizar o uso de ferramentas digitais ou causar preocupações com privacidade e coleta de dados. As formas modernas de monitoramento do desempenho devem ser usadas apenas quando necessário e de maneira proporcional, respeitando a privacidade dos trabalhadores.⁷⁸⁹

Os parceiros sociais e autoridades de proteção de dados devem garantir que instrumentos de monitoramento sejam utilizados de forma adequada, entendendo que seriam válidos diálogos sociais tripartidos neste sentido, conforme recomendações da OIT.⁷⁹⁰ Se os trabalhadores puderem usar serviços de comunicação fornecidos pelo empregador para fins privados, o empregador não deve acessar metadados ou conteúdos dessas comunicações. Além disso, os trabalhadores devem ser informados sobre o tratamento de seus dados. A resolução reforça que, devido ao desequilíbrio de poder entre empregador e trabalhador, o consentimento para o tratamento de dados pessoais não é considerado válido.⁷⁹¹

Segundo a normativa, é imperativo que a Comissão, os Estados-Membros, os empregadores e os trabalhadores apoiem e incentivem ativamente o direito a desligar e promovam uma abordagem eficiente, fundamentada e equilibrada às ferramentas digitais no trabalho, a fim de a saúde mental e física dos trabalhadores seja preservada.⁷⁹²

Os empregadores não devem exigir que os trabalhadores estejam disponíveis ou acessíveis fora do seu horário de trabalho, nem que os colegas contatem uns aos outros para fins profissionais fora do horário acordado. O tempo em que um trabalhador está disponível ou contatável para o empregador deve ser considerado tempo de trabalho. Devido à natureza em evolução do trabalho, é essencial que os trabalhadores sejam plenamente informados sobre suas condições de trabalho para exercerem seu direito à desconexão. Essas informações devem ser fornecidas de forma oportuna e por escrito ou digitalmente, de modo acessível aos trabalhadores

⁷⁸⁹ EUROPEAN PARLIAMENT, [2021].

⁷⁹⁰ OIT, 2015.

⁷⁹¹ PARLAMENTO EUROPEU. **Parlamento quer garantir o direito à desconexão do trabalho.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷⁹² EUROPEAN PARLIAMENT, *op. cit.*

e devem fornecer informações detalhadas e suficientes, incluindo uma declaração escrita, sobre o direito à desconexão. Isso deve incluir, no mínimo, as modalidades práticas para desligar as ferramentas digitais usadas para fins profissionais e qualquer instrumento de monitoramento ou vigilância relacionado ao trabalho.⁷⁹³

O direito à desconexão está intrinsecamente ligado à era digital, fundamentada pela tecnologia da informação e comunicação (TIC). Esta era trouxe uma nova forma de subordinação organizacional, fragilizando e desafiando os paradigmas tradicionais do direito do trabalho. O Professor Giuseppe Ludovico destaca que essa crise dos paradigmas estabelece a subordinação organizacional como um meio de definir a relação de emprego nos trabalhos em plataformas digitais e garantir a proteção mínima a esses trabalhadores.⁷⁹⁴

No contexto da Quarta Revolução Industrial, a evolução dos sistemas jurídicos nacionais e do direito europeu está evidenciando a inadequação de um critério único para identificar e descrever a complexidade moderna da relação entre trabalhador e empresa. As transformações tecnológicas e organizacionais exigem abordagens mais flexíveis e abrangentes para refletir a nova dinâmica do mercado de trabalho.

O Tribunal Constitucional italiano de 1996, sob a relatoria de Luigi Mengoni, asseverou que a subordinação se identifica essencialmente por duas condições: a alienidade do resultado econômico da prestação, ou seja, sua destinação exclusiva para outros, e a alienidade da organização produtiva na qual a prestação está inserida. Nesse novo esquema, a subordinação não é mais definida apenas por poderes unilaterais, mas pela combinação da alienidade do resultado e da organização produtiva, conhecida como hetero-organização.^{795,796}

Esse conceito foi adotado pelo legislador italiano no decreto legislativo 81 de 2015, que aplicou as regras do trabalho subordinado a colaborações formalmente autônomas, mas organizadas pela empresa contratante. Em 2019, com o decreto-lei 101, essa regra foi explicitamente estendida aos trabalhadores de plataformas digitais. A doutrina sugere que a

⁷⁹³ PARLAMENTO EUROPEU, 2021.

⁷⁹⁴ LUDOVICO, G. A subordinação sem lugar e horário de trabalho. **Notícias CIELO**, n. 2, p. 11, 2024. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/02/ludovico_noticias_cielo_n2_2024.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷⁹⁵ *Ibid.*

⁷⁹⁶ CORTE COSTITUZIONALE. **Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale**. [S.l.:s.n.], 1996. Disponível em: https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:1996:84. Acesso em: 20 jul. 2024.

hetero-organização representa uma condição intermediária: menos intensa que a heterodireção, mas mais estruturada que a autonomia típica do trabalho autônomo.^{797,798,799}

A saúde do trabalhador frente ao trabalho desprotegido e precarizado na era digital, tem causado inquietações, a inteligência artificial e conectividade, tem exacerbado a complexidade das relações de trabalho. Como ensina o Professor Ludovico a fronteira entre trabalho autônomo e subordinado está cada vez mais tênues, por certo, teremos um novo critério para a aplicação das proteções laborais, mais amplo e flexível do que a tradicional heterodireção.^{800,801}

Essa circunstância ocorre porque a definição tradicional de trabalho empregado exclui certos trabalhadores do seu escopo, prejudicando assim seus direitos e proteção social, especialmente em situações de vulnerabilidade. Embora a proteção oferecida pelos contratos de trabalho tradicionais esteja diminuindo, eles ainda garantem algumas proteções que faltam no trabalho autônomo: a estabilidade de rendimentos através do salário-mínimo, proteção contra demissões arbitrárias, e uma distribuição mais equilibrada dos benefícios econômicos.^{802,803}

⁷⁹⁷ CORTE COSTITUZIONALE, 1996.

⁷⁹⁸ EUR LEX. **Proposal for a directive of the european parliament and of the council on improving working conditions in platform work.** [S.l.]: European Union, 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁷⁹⁹ A Europa segue essa tendência. Em 9 de dezembro de 2021, a Comissão Europeia publicou uma proposta de diretiva sobre o trabalho em plataformas digitais, e um acordo entre o Parlamento e o Conselho foi alcançado em 13 de dezembro de 2023. A proposta inclui critérios para a presunção de subordinação, como a restrição do trabalhador em organizar seu próprio trabalho e a limitação da possibilidade de ter clientela própria ou trabalhar para terceiros. Assim, a hetero-organização é considerada suficiente para afirmar a natureza subordinada da prestação (*Ibid.*).

⁸⁰⁰ EUROFOUND. **Exploring self-employment in the European Union.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Disponível em <https://www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁰¹ Segundo pesquisas o risco de pobreza e exclusão social dos trabalhadores é superior aos dos trabalhadores dependentes, a pesquisa, informa, também, que mais de metade de todos os trabalhadores independentes referem que não estariam financeiramente seguros se fossem confrontados com uma doença prolongada. Essas descobertas levam a algumas conclusões relevantes para os formuladores de políticas. A avaliação dos trabalhadores autônomos sobre sua situação aponta para o fato de que nem todos os trabalhadores autônomos apresentam as características comumente associadas ao empreendedorismo, como desfrutar de autonomia e abraçar o risco. Este aspecto deve ser tido em conta no desenvolvimento de políticas de incentivo (*Ibid.*).

⁸⁰² FERNÁNDEZ, 2018.

⁸⁰³ No contexto da Quarta Revolução Industrial, o fenômeno da exclusão de certos trabalhadores do escopo de aplicação das definições tradicionais de emprego resulta em prejuízos significativos aos seus direitos e proteção social, especialmente em situações de vulnerabilidade. Apesar da crescente precarização das garantias oferecidas pelos contratos de trabalho tradicionais, esses contratos ainda asseguram algumas proteções que são ausentes no trabalho autônomo. Entre essas proteções estão a garantia de estabilidade nos rendimentos através do salário mínimo, a proteção contra demissões arbitrárias, e uma distribuição mais equilibrada do desempenho econômico. Com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, a Indústria 4.0 está transformando profundamente o mercado de trabalho. A automação, a inteligência artificial e as plataformas digitais estão reconfigurando as relações laborais, criando novos desafios para a regulamentação e a proteção dos trabalhadores. A definição tradicional de emprego, centrada na subordinação direta, torna-se inadequada para abarcar a complexidade das novas formas de trabalho emergentes, como o trabalho em plataformas digitais. Por isso, a significativa relevância da proposta de diretiva da Comissão Europeia sobre o trabalho em plataformas digitais, publicada em 9 de dezembro de 2021, que busca abordar essas lacunas, estabelecendo critérios para a presunção de subordinação. A proposta visa garantir que trabalhadores de plataformas digitais recebam as mesmas proteções sociais e trabalhistas

2.15 A saúde no trabalho em uma sociedade de riscos – aspectos preventivos

O mundo do trabalho é complexo e dinâmico, frequentemente caracterizado pela precarização que pode afetar negativamente a saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores. A presente investigação pretende que se evite o adoecimento no ambiente de trabalho frente as novas tecnologias e, caso, ocorra que o mesmo possa se socorrer, se necessário, de uma justiça multinível para sua solução.

Os riscos psicossociais são particularmente agravados para grupos vulneráveis como pessoas com deficiência, que podem enfrentar obstáculos adicionais e discriminação no ambiente de trabalho. Esses grupos são frequentemente submetidos a estressores específicos que exigem reconhecimento e medidas de mitigação adequadas para prevenir o adoecimento mental.⁸⁰⁴

A inclusão dessas perspectivas é crucial para a formulação de políticas e práticas que protejam eficazmente a saúde mental de todos os trabalhadores, reconhecendo e abordando as nuances das diversas experiências de trabalho, em favor de uma visão que não apenas identifica os riscos, mas que também busca entender como esses fatores interagem com as características individuais e coletivas dentro do ambiente de trabalho, propondo assim uma abordagem mais eficaz do direito a saúde no ambiente de trabalho e compassiva na gestão da saúde laboral.

Ao explorar os desafios enfrentados pelos trabalhadores no contexto da Quarta Revolução Industrial, se mostra de bom tom considerar as teorias de Robert Sennett e Ulrich Beck que apontam para uma teoria de riscos frente a um capitalismo flexível, que ataca as formas rígidas de burocracia e a rotina cega, e, pede que os trabalhadores sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo e assumam, continuamente, riscos dependendo cada vez menos de leis e procedimentos formais.^{805,806} A crescente precarização do trabalho, um

dos trabalhadores tradicionais, reconhecendo a necessidade de regulamentar a organização do trabalho e a limitação da possibilidade de os trabalhadores terem clientela própria ou trabalharem para terceiros. Essa abordagem reflete a urgência de adaptar o direito do trabalho às novas realidades impostas pela Quarta Revolução Industrial, garantindo que todos os trabalhadores, independentemente da forma de sua relação de trabalho, tenham acesso a direitos mínimos para preservação de sua saúde física e psíquica e a proteções adequadas (*Ibid.*).

⁸⁰⁴ BEDOYA, C. A. T.; BEDOYA, C. T. Desafios da saúde mental para a quarta revolução industrial nas empresas colombianas. **Revista TENDENCIAS**, v. XXIII, n. 2, p. 329-355, 2022. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v23n2/2539-0554-tend-23-02-329.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁸⁰⁵ SENNETT, R. **A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução Marcos Santarrita. 17. ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 9-10.

⁸⁰⁶ SENNETT, ref. 805, analisa as consequências pessoais das mudanças no trabalho contemporâneo, como a flexibilização e a precarização, sobre a identidade e o caráter dos trabalhadores, enfatizando a perda de coesão social e a dificuldade de formar narrativas pessoais estáveis, Sennett, ainda, fornece uma análise das transformações culturais e institucionais provocadas pelo novo capitalismo, incluindo a reorganização do trabalho e suas implicações para a desigualdade e a desintegração social. Essas ideias são fundamentais para entender as

fenômeno global exacerbado pelas transformações tecnológicas e econômicas recentes, reflete um cenário onde a flexibilização, a intensificação do trabalho e a erosão dos direitos trabalhistas predominam.

Robert Sennett em seu livro sobre a “corrosão do caráter” apresenta uma perspectiva crítica sobre como a nova ordem de trabalho flexível e a demanda por inovação constante que minam a estabilidade pessoal e profissional. A falta de longo prazo e a constante necessidade de adaptabilidade podem levar ao desgaste mental e à perda de sentido no trabalho.⁸⁰⁷

Da mesma forma, Ulrich Beck, em sua teoria da “sociedade de risco”, discute como a modernização tem criado novos riscos e incertezas, com a tecnologia avançada trazendo tanto possibilidades quanto perigos novos, que muitas vezes são invisíveis e insidiosos.^{808,809}

A presença de risco se traduz em mudança no meio laboral e, consequente, Insegurança Laboral e Flutuação nos Padrões de Empregabilidade.⁸¹⁰ A Indústria 4.0 também introduz uma nova dinâmica no mercado de trabalho, caracterizada por uma insegurança laboral crescente. A automação e a digitalização eliminam empregos tradicionais ao mesmo tempo em que criam novas oportunidades em áreas especializadas. No entanto, essa transição é frequentemente acompanhada por uma flutuação nos padrões de empregabilidade. As habilidades exigidas mudam rapidamente, e os trabalhadores precisam se adaptar constantemente para permanecerem relevantes. Isso cria um ambiente de incerteza, onde a estabilidade no emprego, outrora garantida por qualificações específicas e experiência, é agora algo incerto.⁸¹¹

Em resumo, o avanço da Indústria 4.0 não só impulsiona mudanças tecnológicas, mas também provoca profundas alterações no contexto social, desafiando as instituições tradicionais e criando um ambiente de trabalho mais volátil e incerto. Essas mudanças exigem uma adaptação constante por parte dos indivíduos e das instituições, à medida que novas formas de organização social e econômica emergem.

Estes riscos são particularmente pronunciados na era da Quarta Revolução Industrial, marcada por avanços em inteligência artificial, robótica e tecnologias de informação. A “uberização” do trabalho, segundo diversos autores, demonstra a metamorfose das relações

complexas dinâmicas da modernidade e as mudanças no ambiente de trabalho contemporâneo, oferecendo insights valiosos sobre os desafios enfrentados pela sociedade e pelos indivíduos hoje.

⁸⁰⁷ SENNETT, 2012.

⁸⁰⁸ BECK, U. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Tradução Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 11,

⁸⁰⁹ BECK, ref. 808, explica que risco pode se constituir em uma forma sistemática de lidar com os perigos e as incertezas produzidos e introduzidos pela própria modernização.

⁸¹⁰ BECK, ref. 808, p. 11-17, desenvolve o conceito de “sociedade de risco”, abordando como a modernidade produz riscos globais que desafiam as capacidades de gestão e compreensão tradicionais.

⁸¹¹ BECK, ref. 808, explora os riscos globais e a necessidade de respostas cooperativas internacionais, fundamentais para a governança global no contexto da “sociedade de risco”.

trabalhistas. Este modelo promove a desregulamentação e a fragmentação do trabalho em tarefas menores e temporárias, diluindo o vínculo empregatício e ampliando a precariedade. Tal estrutura não apenas intensifica o trabalho, mas também aumenta a vigilância e o controle, contribuindo para o estresse e a ansiedade entre os trabalhadores.

Além disso, as corporações transnacionais continuam a impor condições cada vez mais restritivas sobre a classe trabalhadora, como entende a maior parte da doutrina. A necessidade de complementar a renda e os altos índices de desemprego empurram os trabalhadores para esses novos modelos de emprego, onde a segurança e os direitos tradicionalmente associados ao trabalho formal são substancialmente diminuídos.

Portanto, para enfrentar adequadamente o adoecimento mental no trabalho, é crucial que as abordagens políticas e organizacionais levem em conta essas transformações e os novos riscos associados. Isso exige uma reavaliação das estratégias de gestão e um compromisso renovado com a proteção da saúde mental dos trabalhadores, garantindo que as mudanças na natureza do trabalho não erodem a dignidade e o bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho.

Ao explorar a correlação entre as crises econômicas inerentes ao capitalismo e a precarização do trabalho, é essencial considerar a teoria de Richard Sennett sobre a flexibilidade e a corrosão do caráter. Sennett argumenta que as condições de trabalho no capitalismo contemporâneo, caracterizadas pela flexibilidade e instabilidade, não apenas diminuem a segurança dos trabalhadores, mas também corroem suas identidades e senso de continuidade pessoal. A perda de direitos trabalhistas e o aumento do desemprego agravam essa situação, intensificando sentimento de insegurança, desamparo e adoecimento mental entre os trabalhadores.

Embora esta investigação não se debruce em uma análise detalhada sobre a diminuição de direitos e a crescente precarização e intensificação do trabalho, é crucial considerar esses fatores ao analisar o adoecimento mental dos trabalhadores. A teoria de Sennett oferece um arcabouço teórico valioso para entender como a erosão de estruturas estáveis no trabalho pode contribuir significativamente para problemas de saúde mental.

No Brasil, a situação é evidenciada por dados da Previdência Social, que mostram que os transtornos mentais representam a terceira maior causa de afastamentos do trabalho. Esses transtornos, apesar de sua baixa letalidade, são responsáveis por uma parcela significativa da incapacitação laboral. Por exemplo, a depressão, o alcoolismo, a esquizofrenia, o transtorno bipolar e o transtorno obsessivo-compulsivo figuram entre as principais causas de incapacitação. Especificamente, reações ao estresse grave e transtornos de adaptação lideram

as estatísticas de afastamentos relacionados a condições mentais e comportamentais, seguidos por episódios depressivos e outros transtornos ansiosos.

Portanto, ao conectar esses dados com a teoria de Sennett, torna-se claro que a dinâmica do trabalho moderno pode ser profundamente prejudicial ao bem-estar psicológico dos trabalhadores. Essa compreensão reforça a necessidade de políticas que não apenas busquem mitigar a precarização, mas também promovam ambientes de trabalho mais estáveis, essenciais para a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Ulrich Beck, em sua teoria da “sociedade de risco”, destaca como a modernização e a globalização criam riscos sociais, econômicos e ambientais, que muitas vezes são distribuídos de maneira desigual na sociedade.⁸¹² Esta análise pode ser aplicada para compreender os riscos específicos enfrentados por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, especialmente no contexto da Quarta Revolução Industrial.

Beck argumenta que as transformações trazidas pela modernização resultam em riscos “fabricados”, isto é, riscos que são produzidos pelas próprias inovações tecnológicas e estruturais da sociedade moderna. Esses riscos não são apenas universais, mas também particularizados, afetando diferentes grupos de maneiras distintas. Mulheres e pessoas com deficiência, por exemplo, frequentemente enfrentam barreiras adicionais que não são tão perceptíveis para outros grupos. O autor sugere que a sociedade de risco requer novas formas de política e regulamentação que reconheçam e abordem esses riscos desigualmente distribuídos. No contexto do trabalho, isso significa desenvolver políticas de trabalho mais inclusivas e suportes específicos que possam mitigar os riscos enfrentados por grupos específicos, como as pessoas com deficiência, garantindo que todos tenham oportunidades iguais de emprego e proteção adequada contra os riscos ocupacionais.⁸¹³

Ao adotar uma abordagem que conscientemente aborda essas desigualdades, pode-se trabalhar em direção a um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e seguro, alinhado com os desafios e necessidades de uma sociedade moderna e em constante mudança.

⁸¹² BECK, 2011, p. 17, desenvolve o conceito de “sociedade de risco”, discutindo como a modernidade avançada introduz novos riscos sistêmicos que transcendem as capacidades de controle e compreensão das instituições tradicionais. explora como os riscos globais, como as mudanças climáticas e as crises financeiras, requerem novas abordagens para a governança e a política em escala global, enfatizando a interdependência e a necessidade de respostas cooperativas internacionais.

⁸¹³ Segundo, BECK, ref. 812, p. 17, a distribuição desigual dos riscos na sociedade moderna pode agravar a vulnerabilidade de certos grupos, destacamos as pessoas com deficiência, e, isso se manifesta através de menor segurança no emprego e maior dificuldade em conciliar as demandas do trabalho e da vida cotidiana.

2.16 As implicações da Indústria 4.0 na saúde mental no trabalhador - precarização das relações de trabalho e crueldade na nova era digital

A discriminação estrutural como fator de risco psicossocial no ambiente laboral destaca-se como uma consequência direta das transformações aceleradas impulsionadas pela globalização financeira, inovações tecnológicas e novas formas de gestão. Estas mudanças, apesar de promoverem eficiência e inovação, frequentemente falham em considerar o trabalho como um elemento central para a integração social e desenvolvimento da subjetividade, levando à marginalização de grupos específicos, como pessoas com deficiência.⁸¹⁴

Reiteramos, que no Brasil, dados da Previdência Social de 2023, analisados nesta investigação, refletem as incidências mais recentes de distúrbios psicológicos relacionados ao trabalho. Historicamente, tem-se observado um aumento significativo nos casos de distúrbios psicológicos ligados ao ambiente de trabalho, atribuídos em parte às práticas de gestão que impõem carga excessiva sem considerar os limites físicos e mentais dos trabalhadores.⁸¹⁵

Dados do início deste século, mostraram um aumento de 1157% nos benefícios acidentários atribuídos a transtornos psíquicos, refletindo a gravidade do impacto das condições de trabalho sobre a saúde mental. Tais números sugerem que os distúrbios psicológicos

⁸¹⁴ No Brasil, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) implementou a Resolução nº 230/2016, que estabelece medidas para assegurar o acesso de pessoas com deficiência aos serviços do sistema de justiça. Ela inclui diretrizes para a adequação física de instalações e a disponibilização de recursos que garantam a plena comunicação e compreensão por parte dessas pessoas. Essas medidas são essenciais para garantir que o ambiente de trabalho e o acesso à justiça no Brasil sejam livres de discriminação, promovendo um espaço mais inclusivo e justo para todos. Além disso, a ação do CNJ reflete um compromisso com a implementação de políticas que não apenas respondam às necessidades imediatas, mas que também promovam mudanças estruturais de longo prazo para erradicar a discriminação e a desigualdade.

⁸¹⁵ Na União Europeia, a Diretiva de Igualdade de Emprego, formalmente conhecida como Diretiva 2000/78/EC, é um instrumento legal crucial que proíbe a discriminação no trabalho com base em religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Esta diretiva exige que os empregadores na Espanha, assim como em outros Estados-membros da UE, façam acomodações adequadas para trabalhadores com deficiência, garantindo que tenham as mesmas oportunidades de emprego e condições de trabalho que os demais trabalhadores. Na Espanha, a implementação da Diretiva de Igualdade de Emprego tem sido acompanhada de perto para assegurar que as práticas de emprego estejam em conformidade com os padrões da UE. A Espanha adotou várias medidas legislativas e políticas para fortalecer a proteção contra discriminação no ambiente de trabalho. De acordo com a diretiva, os empregadores são obrigados a fazer acomodações razoáveis para pessoas com deficiência, o que pode incluir ajustes no local de trabalho ou nas funções do trabalho para que possam desempenhar suas tarefas de forma eficaz, implementando políticas claras contra a discriminação, abordando questões como preconceito, assédio e vitimização no trabalho. Estas políticas são essenciais para criar um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. A Espanha possui órgãos reguladores que monitoram a aplicação dessas políticas e garantem que as queixas de discriminação sejam tratadas adequadamente. A transgressão das normas pode levar a sanções legais contra empregadores que não cumprem com suas obrigações. Além disso, a legislação espanhola complementa a diretiva europeia, proporcionando proteções adicionais e promovendo uma cultura de igualdade e não discriminação em todas as esferas do emprego. Isso inclui iniciativas para aumentar a conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e para apoiar a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A regulamentação deve, portanto, ser combativa, abrangente e sensível às diversas maneiras pelas quais a discriminação pode manifestar-se e ser sustentada por estruturas sociais.

relacionados ao trabalho são um problema persistente que requer atenção contínua com as crescentes tecnologias.^{816,817,818}

A precariedade subjetiva, caracterizada por insegurança e competição mesmo em ambientes de trabalho aparentemente estáveis, é um reflexo da precarização que altera a vida dentro e fora do trabalho. Por sua vez, a precariedade objetiva, traz consigo a desregulamentação de direitos mínimos aos trabalhadores, o que se vê de forma global, até recentemente na prestação de serviços a plataformas digitais, a discriminação latente aos diversos tipos de trabalhadores que compõem este universo. As formas de gestão que exigem responsabilidade e autonomia sem fornecer recursos adequados intensificam os ritmos de trabalho e contribuem para a deterioração da saúde mental dos trabalhadores, além da imposição excessiva de atribuições para o alcance de metas, o que caracteriza assédio moral.⁸¹⁹

⁸¹⁶ LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. Disponível em: https://streswpracy.pl/wp-content/uploads/2022/bzp/MOB_Leymann_art-en.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸¹⁷ HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. [S.l.]: Bertrand Brasil, 2002.

⁸¹⁸ LEYMANN, ref. 817. Entendemos que as exigências da indústria 4.0 são questões agravantes aos fatores de riscos psicossociais dentro do espectro da violência no trabalho, destacamos o assédio moral, que envolve comportamentos abusivos como exigências exageradas, rejeição, depreciação, discriminação, desrespeito e punições excessivas. Tais atos são capazes de causar danos psicofísicos graves às vítimas, podendo levar a patologias psicológicas e emocionais sérias, muitas vezes irreversíveis. O “psicoterror” como denominado por Leymann envolve comunicação hostil e antiética, direcionada de forma sistemática a um ou mais indivíduos, resultando em sofrimento mental, psicossomático e social considerável soma-se a isso a precariedade nas relações de trabalho na indústria 4.0, em especial, no trabalho em plataformas. De outra parte Hirigoyen define assédio moral como qualquer “conduta abusiva (gestos, palavras, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”. O assédio é frequentemente facilitado pela desvalorização prévia da vítima, muitas vezes promovida pelo agressor e aceita pelo grupo. Essa desvalorização serve como justificativa para o tratamento cruel, fazendo a vítima acreditar que merece tal degradação. O assédio moral inclui comportamentos como olhares de desprezo, risadas, críticas indiretas, discriminação, calúnias e difamações, ocorrendo muitas vezes de forma dissimulada e difícil de comprovar. Além do assédio moral, o assédio sexual também é uma realidade, predominantemente dirigida às mulheres, especialmente após sua entrada no mercado de trabalho. Reconhecido como uma forma de discriminação de gênero, o assédio sexual é tipificado na Lei nº 10.224/2001, que o define como condutas de natureza sexual indesejadas que afetam a dignidade da vítima, criam um ambiente de trabalho hostil e impactam decisões relacionadas ao emprego. As consequências do assédio, tanto moral quanto sexual, são graves e afetam a saúde física, psíquica e emocional das vítimas. Elas podem enfrentar ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e até disfunções biológicas como distúrbios do sono, dores de cabeça e problemas gastrointestinais. No Brasil, o combate ao assédio é dificultado por uma cultura patriarcal enraizada, que muitas vezes culpa a vítima e dificulta mudanças culturais necessárias para erradicar essa violência.

⁸¹⁹ Por meio do processo de assédio moral, um indivíduo pode destruir outro com destabilizações, essas agressões representam um processo insidioso de destruição psicológica, perpetrado por meio de ações hostis, tanto evidentes quanto veladas, contra um indivíduo específico, frequentemente transformado em bode expiatório. A perseguição é contínua, cruel e humilhante, resultando na degradação deliberada das condições de trabalho por meio de comportamentos eticamente questionáveis e abusivos. Uma das características mais perturbadoras desse processo é a sensação de impotência da vítima, que muitas vezes não sabe como lidar com a situação ou controlar suas próprias reações emocionais. Esse estado de constante estresse pode levar ao desenvolvimento de patologias crônicas, cujos efeitos se agravam com o tempo. É comum que o agressor tente inverter os papéis, retratando a vítima como agressora, criando uma narrativa distorcida da realidade. As consequências para a saúde mental dos trabalhadores são devastadoras. A humilhação repetitiva e prolongada compromete profundamente a identidade e a integridade psíquica das vítimas, podendo resultar em danos graves que, em alguns casos, levam à incapacidade

Na era da Indústria 4.0, onde a automação, a inteligência artificial e a interconectividade são predominantes, as dinâmicas de trabalho estão em constante evolução. Esse novo ambiente traz à tona novas formas de assédio, especialmente no contexto digital, como o cyberbullying e a vigilância excessiva, que podem agravar a desvalorização e a exclusão da vítima.

Note que a era digital, também, amplia o escopo do assédio sexual, dado o aumento de interações virtuais e a diminuição das fronteiras entre o espaço pessoal e o profissional. As mesmas tecnologias que trazem eficiência de trabalho também podem ser usadas de forma negativa, facilitando comportamentos abusivos, como a invasão de privacidade, o controle constante e a disseminação de conteúdo ofensivo ou inapropriado.

Além disso, a cultura de alta produtividade e competitividade exacerbada, característica da Indústria 4.0, pode aumentar a pressão sobre os trabalhadores, tornando-os mais vulneráveis a situações de assédio. A precarização de vínculos trabalhistas e a flexibilidade excessiva podem deixar os trabalhadores em posições mais fragilizadas, onde a denúncia de assédio é ainda mais difícil, devido ao medo de retaliações ou perda do emprego.

Assim, as empresas precisam adotar políticas robustas de prevenção e combate ao assédio, que considerem as particularidades do ambiente digital e da nova organização do trabalho. É essencial que a gestão da tecnologia seja acompanhada por uma cultura organizacional que valorize o respeito, a dignidade e a segurança de todos os trabalhadores, mitigando os riscos que a digitalização pode trazer em termos de assédio moral e sexual. A inovação tecnológica deve, portanto, ser aliada à promoção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, onde a transformação digital não só impulse a produtividade, mas também fortaleça a proteção e o bem-estar dos trabalhadores, combatendo o assédio em todas as suas formas.

Na Quarta Revolução Industrial, a dinâmica acelerada do mercado de trabalho, marcada por constantes entradas e saídas de profissionais, exerce uma pressão crescente sobre os salários e as condições de emprego. Essa realidade contribui para a precarização das relações trabalhistas, onde a segurança no emprego e as perspectivas de melhoria se tornam cada vez mais incertas. A flexibilidade exigida pelo novo modelo econômico, aliada à automação e à inteligência artificial, agrava os desafios de geração e distribuição de renda, aprofundando as

permanente para o trabalho ou até mesmo ao suicídio. Além disso, o assédio moral impacta diretamente os custos operacionais das empresas, devido à baixa produtividade, aumento do absenteísmo, falta de motivação e concentração, erros no serviço, abandono do trabalho, acidentes e diminuição da quantidade e qualidade do trabalho. O assédio geralmente ocorre em um contexto em que a vítima tem pouco controle, devido ao receio de sofrer represálias ou até mesmo de perder o emprego e, consequentemente, seu meio de subsistência. É comum que a vítima oculte o assédio por medo de não ser levada a sério pela direção, ser acusada de provocá-lo ou até mesmo ser difamada no ambiente de trabalho, retratando um desequilíbrio de poder.

desigualdades e dificultando a criação de um ambiente de trabalho mais estável e justo. De fato, conforme conclui Pessoa de Mendonça, a inconstância mercado de trabalho e a pressão das condições de emprego, cada vez mais precários e sem a perspectiva de melhoria, agravam, ainda mais, a distribuição de renda.⁸²⁰

Nesse mesmo sentido, o economista Jonh Maynard Keynes em 1930, com a precisão atual escreveu “estamos sendo afligidos por uma doença nova em cujo nome alguns leitores podem ainda não ter ouvido falar, mas com a qual eles lidarão nos anos vindouros - a saber, o ‘desemprego tecnológico’”. Keynes esclarece que “trata-se do desemprego devido a nossas descobertas de meios de economizar o uso da mão-de-obra ocorrendo em ritmo maior que o passo no qual nós podemos achar novos usos para a força de trabalho”, as conclusões de Keynes são bastante claras indicando que em 2030 seria sanada a falta de recursos existente, a época, portanto sairíamos da escassez, que o trabalho humano seria relativizado, ainda mais, pelas novas tecnologias, e, que a distribuição de riqueza não seria o ponto forte da humanidade, como já não era em 1930.⁸²¹

De fato, Keynes acertou em suas previsões, hoje a humanidade passa pelo mesmo problema de forma agravada pelas consequências psicológicas da substituição em velocidade frenética da mão de obra humana pela inteligência artificial generativa.

Historicamente, o temor pelos efeitos potencialmente destrutivos da tecnologia sobre os postos de trabalho é uma constante. A ascensão de uma nova revolução tecnológica reacende debates polarizados. De fato, há aqueles que vislumbram um futuro promissor, onde a tecnologia liberta a humanidade da necessidade de trabalhos árduos, repetitivos e desestimulantes, ao mesmo tempo em que promove a erradicação de doenças, o aumento da longevidade e o conforto, além de proporcionar novas possibilidades lúdicas e sensoriais por meio de dispositivos, sistemas e ambientes digitais avançados. No entanto, há uma visão oposta, que teme as consequências potencialmente prejudiciais da rápida proliferação tecnológica em áreas sensíveis como o trabalho, criando novos riscos. A informatização, antes restrita a tarefas rotineiras baseadas em regras explícitas, está agora, com o avanço da inteligência artificial e dos algoritmos de big data, invadindo rapidamente domínios que dependem de reconhecimento de padrões e ameaçando substituir uma ampla gama de tarefas cognitivas não rotineiras. Além

⁸²⁰ MENDONÇA, L. J. V. P. Políticas sociais e luta de classes: uma crítica a Amartya Sen. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 65-73, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3215/321527331010.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸²¹ KEYNES, J. M. Possibilidades econômicas para os nossos netos, 1930. In: KEYNES, J. M. **Ensaio sobre persuasão**. Tradução Cacildo Marques-Souza. Nova Iorque: W.W.Norton & Cia., 1963. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=5047244&forceview=1>. Acesso em: 20 jul. 2024.

disso, robôs avançados estão adquirindo sentidos aprimorados e maior destreza, permitindo-lhes executar uma variedade crescente de tarefas manuais. Essa evolução provavelmente transformará a natureza do trabalho em empresas e profissões, levando a mudanças profundas no mundo laboral.^{822,823}

Com a Quarta Revolução Industrial, que integra tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica e big data ao ambiente de trabalho, surgem novas dinâmicas que podem agravar o assédio moral. A digitalização e a automação podem intensificar a pressão sobre os trabalhadores, aumentando as expectativas de desempenho e produtividade. A vigilância constante e a análise de dados de desempenho podem criar um ambiente onde o assédio moral se manifesta de maneira mais sutil, porém igualmente prejudicial. Além disso, a comunicação digital pode facilitar o assédio, permitindo que comportamentos abusivos ocorram de forma menos visível e mais difíceis de rastrear. Mensagens eletrônicas, redes sociais corporativas e outras plataformas digitais podem ser usadas para disseminar críticas destrutivas, exclusão social e humilhação, ampliando o alcance e o impacto do assédio moral. Portanto, é crucial que as empresas reconheçam e abordem o assédio moral no contexto da Quarta Revolução Industrial. Implementar políticas de prevenção e intervenção, promover uma cultura de respeito e inclusão, e utilizar as tecnologias emergentes para monitorar e combater o assédio são passos essenciais para garantir um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e produtivo.

O estresse é um mecanismo de sobrevivência que tem raízes profundas na evolução humana, mas na era da Quarta Revolução Industrial, ele assume novas dimensões no ambiente de trabalho. O estresse ocupacional ocorre quando o trabalhador se sente incapaz de lidar com as demandas do trabalho, levando a uma sensação de exaustão, incompetência e mal-estar. Esse estado crônico pode desencadear uma série de problemas físicos e mentais, como distúrbios do

⁸²² GRAGLIA, M. A. V.; LAZZARESCHI, N. A indústria 4.0 e o futuro do trabalho: tensões e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia-RBS**, v. 6, n. 14, p. 1-2, 2018. Disponível em: <https://rbs.sbsociologia.com.br/index.php/rbs/article/download/424/242>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸²³ Com a Quarta Revolução Industrial, que integra tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica e big data ao ambiente de trabalho, surgem novas dinâmicas que podem agravar o assédio moral. A digitalização e a automação podem intensificar a pressão sobre os trabalhadores, aumentando as expectativas de desempenho e produtividade. A vigilância constante e a análise de dados de desempenho podem criar um ambiente onde o assédio moral se manifesta de maneira mais sutil, porém igualmente prejudicial. Além disso, a comunicação digital pode facilitar o assédio, permitindo que comportamentos abusivos ocorram de forma menos visível e mais difícil de rastrear. Mensagens eletrônicas, redes sociais corporativas e outras plataformas digitais podem ser usadas para disseminar críticas destrutivas, exclusão social e humilhação, ampliando o alcance e o impacto do assédio moral (*Ibid.*).

sono, irritabilidade, problemas gastrointestinais, e até condições mais graves, como a síndrome de burnout.⁸²⁴

Com a Indústria 4.0, que integra tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica e big data, como já mencionado, o ambiente de trabalho se transforma em um espaço de alta pressão. A digitalização e automação aumentam as expectativas de desempenho e produtividade, enquanto a vigilância constante e a análise de dados de desempenho podem intensificar o estresse de maneira sutil, mas significativa. Além disso, a comunicação digital contínua, por meio de e-mails e redes sociais corporativas, contribui para um ambiente de trabalho sempre ativo, onde as demandas não respeitam limites de horário.

A depressão é um dos transtornos mentais mais prevalentes no ambiente de trabalho, variando de formas leves a graves, e é reconhecida pela OMS como a principal causa de incapacidade no mundo. O ambiente laboral, especialmente em situações de assédio moral ou sexual, pode aumentar significativamente o risco de episódios depressivos, que se manifestam por sintomas físicos, emocionais e comportamentais, como dores, ansiedade, insônia, apatia e mudanças nos padrões alimentares e de sono.⁸²⁵

Com a Quarta Revolução Industrial, marcada pela introdução de tecnologias como inteligência artificial, robótica e big data, novas dinâmicas surgem, agravando a depressão ocupacional. A digitalização e automação intensificam as pressões por desempenho, enquanto a vigilância constante e a análise de dados de desempenho podem aumentar a sensação de desamparo, com trabalhadores se sentindo monitorados e avaliados sem controle real sobre os processos. Além disso, a comunicação digital intensifica a pressão e o isolamento, com demandas e críticas sendo transmitidas de forma constante e impessoal, criando um ambiente de trabalho sempre ativo e estressante.

De outra parte, temos o burnout, termo que significa “queimar até a exaustão”, descreve a síndrome resultante do esgotamento extremo de energia. Caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e uma sensação reduzida de realização no trabalho, o burnout é a cronificação do estresse ocupacional, levando ao distanciamento emocional e à perda de energia, o que pode resultar no abandono do trabalho e ter graves consequências para a saúde, incluindo doenças físicas, abuso de substâncias e até suicídio.

⁸²⁴ Portanto, é vital que as empresas reconheçam os novos desafios do estresse ocupacional e adotem políticas de prevenção e intervenção. Promover uma cultura de respeito e bem-estar, além de utilizar as tecnologias emergentes para monitorar e mitigar o estresse, são passos essenciais para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo na era da Indústria 4.0.

⁸²⁵ O conceito de “desamparo aprendido” explica como ambientes de trabalho estressantes podem levar à depressão. Quando um trabalhador percebe que suas ações não têm impacto positivo nas situações adversas, ele pode desenvolver uma atitude passiva e depressiva, sentindo-se cada vez mais incapaz de controlar seu ambiente.

Com a Quarta Revolução Industrial, a integração de tecnologias avançadas como inteligência artificial e big data aumenta as pressões sobre os trabalhadores, elevando as expectativas de desempenho e produtividade. A vigilância constante e a análise de dados de desempenho podem intensificar a sensação de esgotamento, já que os trabalhadores se sentem monitorados e avaliados continuamente, muitas vezes sem controle sobre os processos. Além disso, a comunicação digital constante amplifica a pressão e o isolamento, criando um ambiente de trabalho sempre ativo e estressante.⁸²⁶

A Quarta Revolução Industrial, marcada pela integração de tecnologias avançadas, pode agravar a incidência de tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes no ambiente de trabalho, especialmente através do assédio, que é o gatilho para as diversas enfermidades laborais.⁸²⁷ Neste ambiente de trabalho é cada vez mais moldado por tecnologias de vigilância e automação, as empresas precisam estar atentas a esses riscos. Implementar políticas robustas de proteção aos direitos dos trabalhadores e garantir um ambiente de respeito e dignidade são essenciais para evitar a perpetuação de práticas desumanas.

Amartya Sen^{828,829} com sua teoria das capacidades e seu precursor Jonh Rawls^{830,831} com a teoria da justiça como equidade, oferecem fundamentos robustos para argumentar contra a

⁸²⁶ Diante disso, é fundamental que as empresas reconheçam e abordem o burnout no contexto da Quarta Revolução Industrial. Implementar políticas de prevenção, promover uma cultura de respeito e apoio psicológico, e utilizar tecnologias para monitorar e mitigar os fatores que contribuem para o burnout são passos essenciais para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

⁸²⁷ A proibição de tratamento cruel, desumano ou degradante é um princípio fundamental dos direitos humanos, consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. A Constituição Brasileira de 1988 condena formalmente a prática da tortura e de tratamentos desumanos ou degradantes, alinhando-se ao entendimento internacional de que essas ações causam intenso sofrimento mental e físico, muitas vezes com a intenção de humilhar, intimidar ou submeter a vítima. O assédio moral, envolve a exposição contínua a situações humilhantes com o objetivo de desestabilizar a vítima, e o assédio sexual, usa a manipulação de poder para obter favores sexuais, são exemplos claros de tratamentos degradantes e desumanos.

⁸²⁸ SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. 4. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 95.

⁸²⁹ SEN, ref. 828, “a capacidade [capability] de uma pessoa consiste nas combinações alternativas de funcionamentos cuja realização é factível para ela. Portanto, a capacidade é um tipo de liberdade: a liberdade substantiva de realizar combinações alternativas de funcionamentos (ou, menos formalmente expresso, a liberdade de ter estilos de vida diversos).” Na Teoria da Justiça de Amartya Sen, a condição de a gente é crucial, pois representa a maturidade social e o pleno exercício das capacidades, permitindo uma atuação autônoma. A garantia e expansão das liberdades substantivas são indicadores fundamentais para que uma pessoa construa sua identidade e participe ativamente da sociedade, contribuindo para sua transformação e para o equilíbrio das relações sociais, econômicas, culturais e ambientais. Dessa forma, essas liberdades não apenas promovem a realização individual, mas também melhoram as condições de vida de todos.

⁸³⁰ RAWLS, J. **Uma teoria da justiça**. Tradução de Jussara Simões. 4. ed. rev. São Paulo: Martins Fontes, 2016, p. 17.

⁸³¹ RAWLS, ref. 862, uma sociedade justa é entendida como um sistema equitativo de cooperação social, onde a colaboração entre cidadãos é guiada por regras e procedimentos públicos aceitos por todos. Nesse modelo, cada indivíduo que contribui para a sociedade deve se beneficiar da cooperação, conforme as regras estabelecidas. Rawls descreve uma sociedade bem-ordenada como aquela onde todos os membros aceitam e acreditam nos mesmos princípios de justiça, sabendo que as principais instituições políticas e sociais respeitam esses princípios.

iniquidades e para a criação de políticas que não apenas previnam a discriminação, mas que ativamente promovam um ambiente onde todos possam prosperar. Eles sublinham a necessidade de políticas que reconheçam e respeitem a diversidade humana, promovendo a igualdade não apenas em termos legais, mas também em termos de oportunidades de vida reais e significativas.⁸³²

A abordagem das capacidades, inicialmente desenvolvida por Amartya Sen e posteriormente adaptada por Martha Nussbaum para a justiça social, se evidencia uma atenção especial aos grupos mais vulneráveis, a teoria foca na dignidade humana e na proteção dos direitos fundamentais de todos, enfatizando uma lista de capacidades essenciais que garantem uma vida minimamente digna para cada indivíduo. Nussbaum argumenta que uma vida digna requer que certas capacidades básicas sejam atendidas, como saúde, integridade física, e participação social. A discriminação, ao limitar as capacidades para certos grupos, viola diretamente direitos humanos. Portanto, políticas antidiscriminatórias devem visar não apenas eliminar barreiras legais e sociais, mas também promover condições que permitam a todos desenvolver plenamente suas capacidades.^{833,834}

Nancy Fraser aborda a discriminação sob a ótica da justiça multidimensional, que inclui redistribuição, reconhecimento e representação. Ela argumenta que as injustiças são frequentemente o resultado de uma combinação de desigualdades econômicas, desvalorização cultural, e exclusão política. Assim, uma abordagem eficaz contra a discriminação deve atacar simultaneamente essas três dimensões, assegurando que todos os grupos tenham suas

A estrutura básica da sociedade, conforme Rawls, é organizada por um princípio de cooperação que une as instituições políticas, sociais e econômicas em um sistema único, visando distribuir direitos e deveres básicos e determinar a divisão dos benefícios da cooperação social entre gerações.

⁸³² Na Europa e no Brasil, medidas legais foram implementadas para combater a discriminação no trabalho, refletindo os princípios de justiça como equidade. Na União Europeia, diretivas proíbem discriminação baseada em religião, deficiência, idade, orientação sexual, raça e gênero, enquanto no Brasil, a Constituição e leis específicas, como a Lei Maria da Penha e a Lei Brasileira de Inclusão, garantem proteção contra a discriminação. Essas legislações buscam criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, essencial para que todos tenham igualdade de oportunidades. Contudo, os princípios de justiça preconizados, ainda carecem de aplicação frente a ausência de regulamentação do trabalho frente as novas formas de tecnologia, no Brasil.

⁸³³ NUSSBAUM, M. **Fronteiras da justiça**: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie. Trad. Susana de Castro. São Paulo: Martins Fontes, 2013, p. 94.

⁸³⁴ NUSSBAUM, ref. 833, sublinha a importância de garantir que todos os trabalhadores tenham as condições necessárias para desenvolver e exercer plenamente suas capacidades.

necessidades econômicas atendidas, suas identidades valorizadas e igual participação nas decisões políticas.^{835,836,837}

Ao incorporar as teorias de Nussbaum e Fraser, podemos ver que a luta contra a discriminação não é apenas uma questão de igualdade legal ou de remover obstáculos óbvios; trata-se também de garantir que todos possam participar plenamente na sociedade, com suas diferenças respeitadas e valorizadas, e que tenham oportunidades reais de melhorar suas condições de vida. As políticas desenvolvidas sob essas perspectivas devem, portanto, ser abrangentes e sensíveis às diversas maneiras pelas quais a discriminação pode manifestar-se e ser sustentada pelas estruturas sociais.

Em tempos de indústria 4.0, estas condições são exacerbadas pelo risco constante do “não-trabalho” ou trabalho informal (“bicos”), que pode levar a perdas significativas de poder aquisitivo e, conseqüentemente, à exclusão profissional e social. Essas situações de precariedade não apenas afetam a saúde do trabalhador, mas também possuem um custo social e econômico significativo, manifestando-se em consumo de drogas, acidentes de trabalho, incapacidade para o trabalho e afastamentos prolongados.^{838,839}

A globalização econômica e a disseminação mundial da precariedade social, aliadas às inovações tecnológicas e às novas práticas de gestão, provocaram transformações significativas no mundo do trabalho. Tais mudanças exigem uma revisão crítica das abordagens tradicionais na Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional e Psicologia, que necessitam atribuir ao trabalho o papel de elemento central de integração social. O trabalho não só possui valor econômico,

⁸³⁵ FRASER, 2002.

⁸³⁶ FRASER, N. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, p. 11-39, 2009.

⁸³⁷ O compromisso do poder público com o acesso igualitário ao trabalho é essencial para a justiça social e a inclusão econômica, como propõe Fraser. O crescimento econômico por si só não garante desenvolvimento social; é necessário combater a pobreza e as desigualdades com políticas públicas inclusivas e humanizadas. Fraser destaca a importância de um modelo econômico que valorize o trabalho, integrando solidariedade e cooperação, em vez de priorizar o lucro sobre o bem-estar dos trabalhadores. O conceito de trabalho decente, promovido pela OIT, é fundamental para enfrentar as desigualdades no mercado de trabalho, especialmente em relação à participação das pessoas com deficiência. A justiça social deve ser abordada a partir da tridimensionalidade proposta por Fraser - econômica, social e política - como uma questão transnacional que engloba os direitos humanos, combatendo discriminações e desigualdades estruturais no ambiente laboral (*Ibid.*).

⁸³⁸ INÁCIO, H. C. P. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Revista Eletrônica do **Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, ano IX, n. 13, p. 25-39, maio 2021. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/revista_13_otimizado.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸³⁹ Nesse viés, o aumento da precarização da classe trabalhadora resulta em um crescimento da exclusão social e das vulnerabilidades, agravadas pela falta de regulamentação jurídica. O trabalho por aplicativo tem se destacado como uma forma intensamente precarizada de trabalho, associada à tecnologia e exacerbada pela evidente fragilidade do trabalhador - um dos fatores que impulsionam o sucesso econômico das plataformas de serviço ou trabalho é o fato de operarem em uma clara zona de desregulação, sob a fachada de plataformas de comunicação - classificando seus trabalhadores como parceiros e autônomos, em um falso empreendedorismo (*Ibid.*).

mas também é fundamental para a constituição da identidade cultural e subjetiva do indivíduo.⁸⁴⁰

Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido a problemas de saúde mental, que custam à economia global cerca de US\$ 1 trilhão, segundo a Organização Internacional do Trabalho.⁸⁴¹

Dados do Ministério da Previdência Social no Brasil revelam que 288.865 benefícios por incapacidade devido a transtornos mentais e comportamentais foram concedidos no Brasil em 2023, o que representa 38% a mais do que em 2022. Os dados incluem afastamentos temporários e permanentes.⁸⁴²

A situação é ainda mais crítica para mulheres, e especialmente mães. Os âmbitos financeiro e profissional são algumas das áreas de maior incômodo para as mulheres brasileiras, seja por dívidas, remuneração baixa ou sobrecarga de trabalho. Hoje, 60% querem mudar sua situação financeira e 30% gostariam de mudanças no trabalho, segundo levantamento da Think Olga, ONG voltada a questões de gênero que realizou um panorama da saúde mental feminina com as perspectivas de 1078 brasileiras com mais de 18 anos. O que explica por que 45% das mulheres receberam um diagnóstico de ansiedade, depressão ou algum tipo de transtorno mental. Ademais, no Brasil, o segundo o 2º Relatório de Transparência Salarial, em 2023, as mulheres receberam em média 20,7% que os homens, houve aumento significativo na diferença salarial entre homens e mulheres, em relação ao 1º relatório de transparência, com base nos dados de 2022, relatava que as mulheres recebiam 19,4% menos que os homens. As

⁸⁴⁰ Historicamente, a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional têm focado nos riscos físicos, mecânicos, químicos e biológicos dos ambientes laborais, enquanto a Psicologia, em grande parte, concentra-se nos processos intrassubjetivos e, em menor medida, nos intersubjetivos. Contudo, os aspectos sociais, econômicos e organizacionais do trabalho, bem como seus efeitos psicossociais sobre a subjetividade do trabalhador, são frequentemente minimizados ou ignorados. Nesse contexto, é relevante trazer à discussão o pensamento de Martha Nussbaum, que enfatiza a importância da dignidade humana e do desenvolvimento das capacidades individuais como fundamentos para uma sociedade justa. Nussbaum argumenta que a capacidade de se engajar em atividades significativas e de exercer autonomia no trabalho é crucial para o desenvolvimento humano integral. Assim, ao considerarmos a reconfiguração do trabalho na era da globalização, devemos também refletir sobre como as práticas laborais podem ser estruturadas para promover não apenas a eficiência econômica, mas também para respeitar e expandir as capacidades humanas, em alinhamento com os princípios de justiça e dignidade promovidos por Martha Nussbaum. A gravidade e a complexidade dos problemas associados à precarização do trabalho exigem a formulação de políticas públicas robustas e uma articulação entre diversos setores governamentais e instituições da sociedade civil. É fundamental que as ações de prevenção, assistência e reabilitação profissional sejam baseadas em mudanças estruturais e organizacionais significativas nas empresas, superando formas de gestão prejudiciais.

⁸⁴¹ ROBINSON, B. **Problemas de saúde mental lideram lista de acidentes de trabalho**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/10/problemas-de-saude-mental-lideram-lista-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁴² SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **SESI Saúde**. [S.l.:s.n.], [202]. Disponíveis em: <https://www.sesirs.org.br/blog-sesi-saude/saude-mental-notrabalho#:~:text=Dados%20do%20Minist%C3%A9rio%20da%20Previd%C3%Aancia,incluem%20afastamentos%20tempor%C3%A1rios%20e%20permanentes.> Acesso em: 30 maio 2024.

trabalhadoras mulheres brasileiras em 2023, ganhavam 20,7% menos do que os homens, em 50.692 empresas com 100 ou mais empregados.⁸⁴³

Dados estatísticos reforçam a necessidade de tais abordagens. Por exemplo, as mulheres com deficiência estão significativamente sub-representadas em posições de liderança e decisão, com apenas 2,3% delas ocupando tais cargos em comparação com 2,8% dos homens com deficiência em diversos países. Além disso, a taxa de emprego entre pessoas com deficiência é consistentemente menor do que entre aquelas sem deficiência. Nos EUA, por exemplo, a taxa de participação na força de trabalho para pessoas com deficiência era de 40,3% em 2024, enquanto a taxa para aquelas sem deficiência era quase o dobro.⁸⁴⁴

Esses dados destacam a importância de políticas eficazes que não apenas considerem as disparidades econômicas, mas que também combatam a desvalorização cultural e a exclusão política de grupos marginalizados. As organizações devem trabalhar para eliminar a discriminação estrutural e promover um ambiente de trabalho que apoie verdadeiramente a saúde mental e física de todos os trabalhadores, reconhecendo e ajustando-se às suas necessidades e contribuições únicas.

Em suma, a discriminação estrutural e a precarização do trabalho como fatores de risco psicossocial no ambiente laboral refletem desafios críticos que necessitam de uma abordagem multifacetada e multidisciplinar para garantir a saúde mental e a integração social dos trabalhadores em um mercado cada vez mais volátil e exigente.⁸⁴⁵

⁸⁴³ ROBINSON, 2023. Conferir, ainda, em AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres ganham 20% menos do que homens em mais de 50 mil empresas.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-09/Mulheres-ganham-20-menos-do-que-homens-em-mais-de-50-mil-empresas>. Acesso em 18.fev.2025. Importante mencionar que no Brasil, recentemente, a Lei 14.611/2023 foi sancionada e regulamentada pelo Decreto Federal nº 11.795/2023 e pela Portaria 3.717/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelecendo a necessidade de divulgação de informações sobre salários de mulheres e homens nos estabelecimentos do setor privado (pessoa jurídica de direito privado) com pelo menos 100 empregados visando maior equidade salarial.

⁸⁴⁴ MINKIN, R. **Diversity, equity and inclusion in the workplace.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/05/17/diversity-equity-and-inclusion-in-the-workplace/> Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁴⁵ SELIGMANN-SILVA, E. *et al.* O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, p. 187-191, 2010.

CAPÍTULO 3 – SISTEMA DE PROTEÇÃO A SAÚDE DO TRABALHADOR E INDÚSTRIA 4.0

3.1 Trabalho 4.0 e doença mental– o fator humano

As condições de trabalho na indústria 4.0, em especial em plataformas digitais, são apontadas por diversas pesquisas como fatores que têm adoecido os trabalhadores, contribuindo para o aumento de casos de depressão e distúrbios do sono. Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada pelo IBGE, transtornos mentais associados a condições de trabalho precárias estão cada vez mais comuns. O estudo revelou que o estresse crônico, muitas vezes naturalizado, pode desencadear uma série de problemas de saúde mental.⁸⁴⁶

Nesta toada em 2023, o IBGE, apresentou uma pesquisa com uma visão detalhada do trabalho por meio de plataformas digitais no Brasil e destaca os desafios enfrentados pelos trabalhadores. No quarto trimestre de 2022, 2,1 milhões de pessoas estavam empregadas através dessas plataformas, representando 1,7% da população ocupada no setor privado. A maioria, cerca de 1,5 milhão, trabalhava em aplicativos de serviços, como transporte e entrega.⁸⁴⁷

De acordo com o levantamento, os trabalhadores plataformizados são majoritariamente “autônomos” (77,1%) e enfrentam condições de trabalho precárias, como uma carga horária semanal média de 46 horas, significativamente superior à dos demais ocupados (39,6 horas). O setor de transporte, armazenagem e correio concentrou a maior parte desses trabalhadores (67,3%), seguido pelo setor de alojamento e alimentação (16,7%). A pesquisa revelou também que 81,3% dos plataformizados são homens e que a faixa etária predominante está entre 25 e 39 anos.⁸⁴⁸

Figura 1 - Plataforma digital utilizada por trabalhadores plataformizados

⁸⁴⁶ GURGEL, G. **Trabalho com apps pode ser prejudicial à saúde**. Minas Gerais: Faculdade de Medicina – UFMG, 2019. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/novas-formas-de-trabalho-com-apps-pode-ser-prejudicial-a-saude/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁴⁷ BRASIL, C. I. IBGE: país tem 2,1 milhões de trabalhadores de plataformas digitais. **Agência Brasil**, out. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-10/ibge-pais-tem-21-milhoes-de-trabalhadores-de-plataformas-digitais#:~:text=IBGE:%20pa%C3%ADs%20tem%202%2C1%20mil%C3%B5es%20de%20trabalhadores%20de%20plataformas%20digitais,-Pnad%20Cont%C3%ADnua%20sobre.> Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁴⁸ GARCIA, M. Pesquisa inédita do IBGE radiografa precarização de plataformizados. **Portal Unicamp**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://unicamp.br/unicamp/noticias/2023/10/25/pesquisa-inedita-do-ibge-radiografa-precarizacao-de-plataformizados/>. Acesso em: 22 jun. 2024.



Fonte: PNAD Contínua realizada pelo IBGE em 2022 em colaboração com o Ministério Público do Trabalho (MT) e a Unicamp⁸⁴⁹.

Figura 2 - Condição de trabalho dos plataformizados

Categorias		Rendimento Mensal Médio Habitualmente Recebido no Trabalho Principal	Jornada de Trabalho por Semana	Contribuintes para o Instituto de Previdência em Qualquer Trabalho
Condutores de Passageiros em Atividade de Transporte Rodoviário de Passageiros	Plataformizados	R\$ 2.454	47,9	23,6%
	Não Plataformizados	R\$ 2.412	40,9	43,9%
	Total	R\$ 2.437	45,1	31,6%
Motociclistas e Ciclistas em Atividade de Malote e Entrega	Plataformizados	R\$ 1.784	47,6	22,3%
	Não Plataformizados	R\$ 2.210	42,8	39,8%
	Total	R\$ 1.994	45,2	31%

Fonte: PNAD Contínua realizada pelo IBGE em 2022 em colaboração com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Unicamp

Fonte: IBGE⁸⁵⁰

⁸⁴⁹ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país.** [S.l.]: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 2 out. 2024.

⁸⁵⁰ *Ibid.*

Figura 3 - Raio-X de quem trabalha a partir de plataformas digitais

Categorias	Trabalhador plataformizado (transporte de passageiros ou de malotes e entregas)	Teletrabalhadores
Gênero	81,3% Homens 18,7% Mulheres	51,2% Homens 48,8% Mulheres
Nível de instrução	61,3% Ensino médio ou superior incompleto	69,1% Superior completo
Principal categoria de emprego	77,1% Conta própria	39,6% Empregado no setor privado com carteira de trabalho
Principal agrupamento de atividade	67,3% Transporte, armazenagem e correio	40,6% Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas

Fonte: PNAD Contínua realizada pelo IBGE em 2022 em colaboração com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Unicamp

Fonte: IBGE⁸⁵¹

Essa precarização tem implicações diretas na saúde dos trabalhadores. O aumento da carga horária, aliado à instabilidade e à pressão por resultados, contribui para o crescimento de transtornos mentais, como estresse, ansiedade e depressão. Além disso, a falta de proteção social para esses trabalhadores agrava ainda mais os impactos negativos na saúde, criando um ciclo de desgaste físico e mental.

A pesquisa evidencia a precariedade, a insegurança social e o alto grau de subordinação enfrentados por trabalhadores de plataformas digitais. Esses profissionais, como motoboys e motoristas de aplicativos, não têm controle sobre suas jornadas de trabalho, nem sobre onde ou o que transportam. Muitas vezes, permanecem horas à disposição das plataformas sem serem chamados para trabalhar, e se não estiverem constantemente disponíveis, são penalizados pelos algoritmos. Além disso, essas horas de ociosidade não são remuneradas, e em caso de acidentes ou problemas de saúde, não têm direito a licença médica ou previdenciária.⁸⁵²

Sem a proteção das leis trabalhistas ou um sistema de seguridade social, esses trabalhadores enfrentam jornadas extenuantes - os motoristas de aplicativos, por exemplo, trabalham em média sete horas a mais por mês, e os entregadores, 4,8 horas a mais. Esse cenário

⁸⁵¹ IBGE, 2023.

⁸⁵² GARCIA, 2023.

não apenas compromete a saúde física e mental dos trabalhadores, levando-os ao esgotamento, mas também os exclui do direito à aposentadoria. A realidade enfrentada por esses trabalhadores é trágica e sem perspectivas de melhora. As condições são tão precárias que eles não têm nem onde almoçar ou usar instalações sanitárias adequadas. A diferença salarial em relação aos trabalhadores com carteira assinada reflete a estratégia das empresas, que se beneficiam ao não pagar direitos trabalhistas, o que tem impulsionado seu crescimento global.^{853,854,855}

Em países que ocupam uma posição periférica na economia global, como o Brasil, essa situação tende a ser ainda mais grave, pois a inserção na Indústria 4.0 ocorre de maneira desigual, reforçando a dependência tecnológica e a exploração da mão de obra. Isso destaca a necessidade de políticas públicas que garantam melhores condições de trabalho e protejam a saúde dos trabalhadores inseridos nesse novo cenário digital.

Em uma balizada investigação sobre motoristas e cobradores de transporte coletivo urbano, com contratos de trabalho formais, a pesquisadora Mariana Santos descobriu que 13,1% daqueles com condições de trabalho satisfatórias apresentavam algum transtorno mental comum. Esse índice salta para mais de 30% entre os trabalhadores em situações muito ou extremamente precárias. Esses dados, são alarmantes e podem ser comparados à realidade dos trabalhadores em plataformas digitais, motoristas e motociclistas, que enfrentam condições similares.^{856,857}

A pesquisadora Mariana Roberta Simões, da Faculdade de Medicina da UFMG, destaca que a ausência de vínculo formal é uma característica central das condições precárias nas novas formas de ocupação, como aquelas oferecidas pelas plataformas digitais. Ela observa que, embora essas plataformas representem uma oportunidade importante para muitos, oferecendo uma alternativa ao desemprego, é crucial que esse tipo de trabalho seja regulamentado para garantir que o trabalho não se torne uma fonte de adoecimento, posto que jornadas extensas,

⁸⁵³ GARCIA, 2023.

⁸⁵⁴ EUROFOUND. **Psychosocial risks, workers' well-being and lessons from the COVID-19 pandemic**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/psychosocial-risks-workers-well-being-lessons-covid-19-pandemic>. Acesso em: 22 jun. 2024.

⁸⁵⁵ Os riscos emergentes no ambiente de trabalho, segundo a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, são definidos como aqueles que são novos e estão em crescimento. Esses riscos podem surgir de processos e tecnologias recentes, mudanças organizacionais ou sociais, ou ser reconhecidos como novos devido a avanços científicos que identificam problemas preexistentes como potenciais ameaças à saúde dos trabalhadores. O aumento desses riscos é evidenciado pelo crescimento dos perigos associados, pela maior exposição dos trabalhadores a esses riscos e pelo agravamento de seus impactos na saúde ocupacional (*Ibid.*).

⁸⁵⁶ GARCIA, 2023.

⁸⁵⁷ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua**: pesquisa nacional por amostra de domicílios. [S.l.]: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=37838>. Acesso em: 22 jun. 2024.

ausência de horários para descanso, trabalho noturno, falta de férias e folgas semanais são fatores estressores que impactam a saúde e a qualidade de vida desses trabalhadores.⁸⁵⁸

Para prevenir os riscos ocupacionais, trabalhadores com vínculo formal são protegidos por uma série de normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que estabelecem limites para a jornada, garantem horários de descanso e exigem o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), entre outras medidas. No entanto, trabalhadores caracterizados pelas plataformas como “autônomos” ainda que cientes dos riscos, devido à pressão para manter a renda não conseguem atender as exigências de segurança e saúde laboral. Sem um contratante que assegure esses direitos, eles ficam mais vulneráveis, expondo-se a condições de trabalho ainda mais precárias.⁸⁵⁹

Essa perspectiva sublinha a necessidade de um equilíbrio entre a flexibilidade oferecida por essas plataformas e a proteção dos direitos dos trabalhadores, evitando que a precariedade no trabalho digital se transforme em um fator de risco à saúde.^{860,861}

Dejours propõe que a noção de “fator humano” deve se concentrar na cooperação dos indivíduos para gerenciar a lacuna entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real. Ele argumenta que a qualidade do trabalho, assim como a confiabilidade e a segurança no ambiente coletivo, depende diretamente da eficiência dessa cooperação. Trazendo nesta perspectiva a questão ética da confiança nas relações de trabalho, certo de que para ele a confiança decorre do respeito à promessa, relativo ao cumprimento da palavra dada e a coerência da conduta que a segue.^{862,863}

No entanto, a aplicação desse conceito torna-se especialmente desafiadora no contexto da Indústria 4.0, marcada por condições de trabalho cada vez mais precárias. A automação, a digitalização e o uso intensivo de tecnologias nas plataformas digitais muitas vezes resultam em uma maior fragmentação das tarefas e em relações de trabalho despersonalizadas. Nesses ambientes, os trabalhadores têm pouca ou nenhuma influência sobre a organização do trabalho,

⁸⁵⁸ GURGEL, 2019.

⁸⁵⁹ *Ibid.*

⁸⁶⁰ EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **Psychosocial risks and mental health**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Acesso em: 22 jun. 2024.

⁸⁶¹ A EU-OSHA recomenda a adoção de políticas preventivas abrangentes que levem em consideração todo o ambiente social e a cultura organizacional para mitigar esses riscos de maneira eficaz. A gestão dos riscos psicossociais no trabalho é não apenas uma questão moral, mas também um imperativo legal, exigindo uma abordagem estruturada e sistemática para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável (*Ibid.*).

⁸⁶² DEJOURS, C. **O fator humano**. Tradução Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007, p. 53.

⁸⁶³ DEJOURS, ref. 862, enfatiza a importância de uma abordagem holística para a gestão dos fatores de riscos psicossociais, que leve em conta as complexidades do ambiente de trabalho, incluindo dinâmicas de poder e realidades socioeconômicas.

e a cooperação entre os membros da equipe pode ser limitada ou até inexistente, devido à natureza isolada e autônoma dessas funções.

Christophe Dejours oferece uma perspectiva enriquecedora psicodinâmica no trabalho para compreender a interação entre os fatores psicossociais e a saúde dos trabalhadores, segundo Dejours, o trabalho não apenas impõe demandas físicas, mas também exerce uma pressão psicológica significativa que pode afetar a saúde mental e física dos trabalhadores. Esclarece o autor que trabalhar não se resume apenas à execução de atos técnicos; também envolve a ativação do tecido social e das dinâmicas intersubjetivas essenciais para a psicodinâmica do reconhecimento.⁸⁶⁴

Essa demanda psicológica significativa, mencionada por Dejours se torna ainda mais acentuada com a precarização do trabalho 4.0 e sua invisibilidade para a seguridade social. Conforme Bech, a modernidade produz riscos globais que desafiam as capacidades de gestão e compreensão tradicionais.^{865,866}

As percepções subjetivas que um trabalhador tem dos fatores organizacionais - como a carga de trabalho, o ambiente social e técnico do trabalho, e as perspectivas de carreira - são cruciais para entender como os fatores psicossociais impactam a saúde. Essas percepções são influenciadas pelas características físicas da carga de trabalho, pela personalidade do indivíduo, suas experiências anteriores e a situação social do ambiente de trabalho, os riscos psicossociais afetam diretamente o desempenho dos trabalhadores, e acarretam potenciais danos psicológicos.

Nesta toada Sennett conclui que a nova ordem capitalista afeta a identidade pessoal e o caráter dos trabalhadores, abordando das mudanças culturais e institucionais no novo capitalismo e suas implicações para a desintegração social e a desigualdade e destacando as consequências da flexibilidade e instabilidade laboral.^{867,868} O que implica em sérios riscos psicossociais para os trabalhadores na indústria 4.0

No Brasil o Guia Técnico da NR 33 reconhece os riscos psicossociais, como as tensões da vida diária e a pressão do trabalho, que influenciam diretamente a saúde mental dos

⁸⁶⁴ DEJOURS, 2007, p.58.

⁸⁶⁵ BECK, 2011, p. 11-13.

⁸⁶⁶ Uma análise crítica dos fatores de riscos psicossociais deve ir além das abordagens tradicionais, integrando uma compreensão mais profunda das relações de poder e do contexto macroeconômico que influencia a saúde no ambiente de trabalho. Ulrich Beck contribui para essa discussão ao destacar os desafios e oportunidades trazidos pela modernidade, que introduz novos e complexos riscos no ambiente de trabalho (*Ibid.*).

⁸⁶⁷ SENNETT, 2012, p. 9-10.

⁸⁶⁸ A era digital requer que líderes e trabalhadores se adaptem para enfrentar seus desafios e aproveitar suas oportunidades, reconhecendo que as mudanças tecnológicas podem impactar negativamente a identidade e o bem-estar dos trabalhadores, tornando a gestão dos riscos psicossociais ainda mais crucial (*Ibid.*).

trabalhadores. Da mesma forma, o Manual de auxílio da NR 35 identifica as características do trabalho que funcionam como estressores, destacando como as grandes exigências do trabalho, combinadas com recursos insuficientes, podem ser prejudiciais.

A abordagem de Dejours, que vê o trabalho como uma construção psicossocial que afeta diretamente a saúde e o bem-estar, é crucial para a interpretação e aplicação dessas normas. Integrando sua teoria, é possível desenvolver práticas e políticas de trabalho mais holísticas e eficazes que não só protegem a saúde física dos trabalhadores, mas também promovem um ambiente de trabalho mentalmente saudável e sustentável. Esta perspectiva é essencial para a formulação de legislações e regulamentações trabalhistas que reconheçam e mitiguem os impactos dos fatores psicossociais no chamado trabalho 4.0.⁸⁶⁹

No Brasil as Normas Regulamentadoras NR 33 e NR 35, são essenciais para se considerar os riscos psicossociais na avaliação da saúde dos trabalhadores, uma exigência que reflete a compreensão crescente da influência dos fatores organizacionais e emocionais na saúde ocupacional. A NR 33 estipula que trabalhadores designados para atuar em espaços confinados devem ser submetidos a exames médicos específicos, que incluem a análise dos fatores de riscos psicossociais, conforme orientam as NRs 07 e 31, com a subsequente emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). De forma similar, a NR 35 obriga os empregadores a avaliarem o estado de saúde dos trabalhadores, considerando os fatores psicossociais. A norma sugere que uma avaliação psicológica pode ser recomendável, embora não a defina como obrigatória, o que indica uma abertura para abordagens mais holísticas na gestão da saúde dos trabalhadores.

Esta orientação está alinhada com o conceito de saúde de Christophe Dejours, que vê a saúde não apenas como a ausência de doença, mas como uma capacidade de adaptação e enfrentamento das demandas e conflitos inerentes ao trabalho. Para Dejours, os fatores psicossociais são cruciais porque influenciam diretamente a maneira como os trabalhadores percebem suas atividades e o ambiente de trabalho, afetando sua saúde mental e física.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) identifica os fatores psicossociais como uma das principais preocupações no ambiente de trabalho moderno. De acordo com a OIT, esses

⁸⁶⁹ Trabalhador 4.0 é um termo utilizado para descrever o profissional que atua no contexto da Quarta Revolução Industrial, marcada pela integração de tecnologias digitais avançadas, como inteligência artificial, automação, Internet das Coisas (IoT), big data, e sistemas ciberfísicos, no ambiente de trabalho. Esse trabalhador é geralmente caracterizado por habilidades técnicas avançadas, flexibilidade, adaptabilidade, e a capacidade de aprender continuamente para lidar com as constantes inovações tecnológicas. Apesar das oportunidades que a Indústria 4.0 traz, o trabalhador 4.0 também enfrenta desafios significativos, especialmente no que diz respeito à precarização das condições de trabalho. A automação e a digitalização podem levar à redução de empregos tradicionais, aumentando a insegurança no mercado de trabalho. Além disso, muitos trabalhadores 4.0 são contratados em regimes de trabalho flexíveis ou temporários, que muitas vezes não oferecem os mesmos direitos e garantias que os contratos de trabalho tradicionais, como segurança no emprego, benefícios sociais e condições de trabalho estáveis.

fatores envolvem a interação entre o ambiente de trabalho, o conteúdo das tarefas, as condições laborais, a capacidade dos trabalhadores de atender às exigências do trabalho, além de suas necessidades e expectativas. A forma como esses elementos são percebidos ou vivenciados pode afetar significativamente a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores.⁸⁷⁰

Frente a quarta revolução industrial, as organizações adotam práticas de gestão que priorizam a maximização da eficiência e da produtividade. O Lean Production, por exemplo, visa eliminar desperdícios e otimizar processos com menos recursos. No entanto, essa busca incessante por eficiência tem consequências negativas para os trabalhadores, especialmente no que diz respeito aos riscos psicossociais. A pressão para produzir mais em menos tempo e com menos recursos pode levar ao aumento de problemas de saúde mental, como estresse, burnout, e depressão, além de criar um ambiente de trabalho desumanizador.⁸⁷¹

O conceito de “flexploração” combina flexibilidade com superexploração, onde os trabalhadores são constantemente pressionados a melhorar sua produtividade e eficiência sem receberem as contrapartidas necessárias em termos de direitos e garantias trabalhistas. Esse processo de precarização não apenas reduz a segurança no emprego, mas também agrava os riscos psicossociais, levando a um ambiente de trabalho que mina a saúde mental e a dignidade dos trabalhadores.^{872,873}

O Quadro Europeu de Gestão dos Riscos Psicossociais (PRIMA-EF), desenvolvido com apoio da Organização Mundial da Saúde (OMS), expande essa definição ao incluir fatores organizacionais e relacionados ao trabalho como determinantes dos riscos psicossociais.⁸⁷⁴ Entre esses fatores estão a gestão de recursos humanos, a aliança com os objetivos organizacionais, as políticas de segurança e saúde ocupacional, os métodos de comunicação e feedback, a autonomia no trabalho, a segurança no emprego, o apoio social, e a carga horária. Esses elementos são considerados críticos na avaliação e gestão dos riscos psicossociais, com impacto direto no bem-estar dos trabalhadores.

⁸⁷⁰ ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Geneva: ILO, 1986. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em: 22 jun. 2024.

⁸⁷¹ GOMES-SOUZA, R.; TRAMONTANO, M. C. Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. **Cadernos Metrópole**, v. 26, n. 59, p. 143-145, 2023.

⁸⁷² *Ibid.*

⁸⁷³ Essa precarização se manifesta, por exemplo, em plataformas digitais e na gig economy, onde o trabalho é frequentemente informal e os trabalhadores têm pouca ou nenhuma proteção trabalhista. A busca por constante atualização e a pressão para adquirir novas habilidades também podem gerar estresse e ansiedade, contribuindo para uma sensação de instabilidade e insegurança no trabalho (*Ibid.*).

⁸⁷⁴ WORLD HEALTH ORGANIZATION. **PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives**. Geneva: WHO; 2008. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf. Acesso em: 24 jul. 2024.

As plataformas digitais de transporte, surgem como uma das expressões mais visíveis da precarização no ambiente de trabalho contemporâneo, exemplifica como as tecnologias digitais podem ser usadas para criar formas de exploração laboral. Na economia de plataforma, os trabalhadores são muitas vezes tratados como autônomos, mas sem os direitos e proteções associadas ao emprego tradicional. A ausência de vínculos empregatícios formais e a dependência de algoritmos que ditam o ritmo e a qualidade do trabalho contribuem para a deterioração da saúde mental e criam desafios para a regulamentação e a proteção dos trabalhadores.⁸⁷⁵

A análise dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho revela como esses fatores contribuem para o desenvolvimento de doenças mentais entre os trabalhadores. A sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia, a insegurança no emprego e os conflitos interpessoais são alguns dos elementos que exacerbam o estresse e a ansiedade no ambiente laboral. Esses riscos, se não geridos adequadamente, podem levar a consequências graves, como burnout, depressão e até suicídio, destacando a necessidade urgente de intervenções eficazes para proteger a saúde mental dos trabalhadores.⁸⁷⁶

3.2 Patologias mentais do trabalho – aspectos gerais

As doenças mentais englobam uma ampla gama de condições que afetam o humor, o pensamento e o comportamento de uma pessoa. No contexto do trabalho, essas condições podem ser desencadeadas ou agravadas por riscos psicossociais - fatores relacionados ao ambiente de trabalho, à organização e às relações interpessoais que podem causar estresse, ansiedade e outras formas de sofrimento psicológico.⁸⁷⁷

Riscos psicossociais incluem uma série de elementos, como: sobrecarga de trabalho - exigências excessivas, prazos curtos, e pressão constante para aumentar a produtividade podem levar ao estresse crônico e esgotamento (burnout); falta de autonomia- trabalhadores que têm

⁸⁷⁵ *Ibid.*

⁸⁷⁶ GURGEL, 2019. A prevenção do suicídio deve ser uma parte integrante de uma abordagem positiva e proativa à saúde mental no trabalho, segundo Dejours em seu livro *Suicídio e Trabalho* as formas organizacionais de trabalho podem determinar o ímpeto suicida servindo como expressão da angústia e sofrimento no ambiente de trabalho. (DEJOURS, C., & Buègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília, DF: Paralelo 15, p.12)

⁸⁷⁷ No Brasil, considerando as Normas Regulamentadoras NR 33 e NR 35, observa-se a importância atribuída aos riscos psicossociais nas avaliações de saúde dos trabalhadores. A NR 33 especifica que os trabalhadores destinados a ambientes confinados devem passar por exames médicos que contemplem os fatores de riscos psicossociais, seguindo as diretrizes das NRs 07 e 31, e resultando na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). De forma similar, a NR 35 impõe aos empregadores o dever de avaliar o estado de saúde dos trabalhadores, considerando também os fatores psicossociais, e sugere que uma avaliação psicológica pode ser recomendável, ainda que não seja obrigatória.

pouca ou nenhuma influência sobre suas tarefas e o modo como realizam seu trabalho podem sentir-se desvalorizados e impotentes, contribuindo para sentimentos de frustração e depressão; ambiguidade de função - quando as responsabilidades e expectativas de um trabalhador não são claras, pode ocorrer confusão e insegurança, o que aumenta os níveis de ansiedade; insegurança no emprego - a incerteza sobre a continuidade no emprego, especialmente em tempos de crises econômicas ou reestruturações, pode causar estresse significativo e afetar a saúde mental; conflitos interpessoais - relações de trabalho problemáticas, incluindo assédio moral, discriminação e falta de suporte social, são fatores de risco importantes para o desenvolvimento de transtornos mentais; falta de reconhecimento - a ausência de feedback positivo ou reconhecimento por um trabalho bem feito pode diminuir a autoestima e levar à desmotivação e depressão; esses riscos psicossociais podem resultar em uma série de problemas de saúde mental.^{878,879,880}

Dentre os quais, destacamos, a depressão que se reflete em um transtorno de humor caracterizado por tristeza persistente, perda de interesse em atividades, e fadiga, muitas vezes agravado por condições de trabalho adversas; ansiedade, sentimentos de preocupação, medo e nervosismo podem ser exacerbados por ambientes de trabalho estressantes ou inseguros; burnout que se traduz em um estado de exaustão física, emocional e mental causado por estresse prolongado e excesso de trabalho, que leva à despersonalização e à perda de eficácia no trabalho, e, por fim os transtornos psicossomáticos, que são sintomas físicos que não têm uma causa médica aparente, como dores de cabeça, problemas gastrointestinais ou dores musculares, frequentemente resultam de estresse psicológico.⁸⁸¹

Situação que decorre da precarização enfrentada por muitos trabalhadores na indústria 4.0, que sofrem com a superexploração, jornadas exaustivas e a falta de garantias trabalhistas. Esses trabalhadores, muitas vezes, controlados por algoritmos, enfrentam condições de trabalho que impactam negativamente sua saúde mental. A pressão constante por produtividade, o medo de punições algorítmicas e a insegurança financeira geram estresse, ansiedade e outras formas de sofrimento psicológico. Ainda, no caso de plataformas digitais de transporte os trabalhadores

⁸⁷⁸ GOMES-SOUZA; TRAMONTANO, 2023, p. 143-145.

⁸⁷⁹ PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e18, 2020, Disponível em: <https://www.scielo.br/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁸⁰ Os autores esclarecem que os riscos psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores (*Ibid.*).

⁸⁸¹ *Ibid.*

são levados a acreditar que são seus próprios padrões, quando, na verdade, estão ligados a um sistema que os explora e desumaniza.⁸⁸²

Esse contexto revela a complexa realidade capitalista e a relação entre a Indústria 4.0 e a saúde do trabalhador, onde a promessa de liberdade e autonomia se transforma em uma nova forma de escravidão digital. A urbanização e a expansão das plataformas digitais acentuam essa precarização, afetando não apenas a saúde mental, mas também a dignidade e a subjetividade dos trabalhadores. A necessidade de resistir a essas condições é fundamental para preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente urbano contemporâneo. O trabalho, especialmente sob a pressão constante por metas rigorosas de produção e qualidade, é frequentemente identificado como uma fonte significativa de estresse, contribuindo para o esgotamento físico e psicológico dos trabalhadores envolvidos neste ambiente.⁸⁸³

Doutrinadores são unânimes em concluir que os riscos psicossociais abrangem as percepções e vivências dos trabalhadores, a organização do trabalho, influências socioeconômicas, a cultura organizacional e as relações interpessoais. Elementos como o conteúdo das tarefas e as condições de trabalho, se não forem devidamente geridos, podem resultar em impactos negativos tanto para os trabalhadores quanto para as indústrias. Para os trabalhadores, esses impactos se manifestam em problemas de saúde mental, como estresse e exaustão emocional, frequentemente associados a acidentes de trabalho. Para as organizações, os efeitos adversos incluem perdas financeiras, queda na qualidade da produção e aumento dos custos relacionados à saúde, turnover e absenteísmo.^{884,885,886,887}

Dejours destaca que a estrutura do trabalho pode entrar em conflito com a vida mental dos trabalhadores, afetando suas aspirações, motivações e desejos. As condições laborais afetam diretamente o corpo do trabalhador, enquanto a organização do trabalho atua sobre seu

⁸⁸² PEREIRA *et al.*, 2020.

⁸⁸³ STENGER, E. *et al.* Lean production e riscos psicossociais: o caso de uma fusão multinacional de grupo metal mecânico no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 8, p. 1765-1776, ago. 2014. Disponível em <https://www.scielo.br/j/csp/a/89nyXw8pj3tMsfqxnmzG6x/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁸⁴ FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação de riscos psicossociais no trabalho-contribuições da psicodinâmica do trabalho**. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: http://nucleotrabalho.com.br/wp-content/uploads/2018/12/1-2013_EmilioPeresFacas.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁸⁵ WATANABE, E. M. B. **Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital/acervodigital/detalhe/2016/1/aspectos-psicossociais-de-risco-no-trabalho-e-a-saude-mental-dos-carteiros-da-cidade-de-sao>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁸⁶ DIAS, J. S. B. **(In)visibilidade dos riscos psicossociais: propostas de intervenção numa empresa da indústria de automóvel**. 2016. Relatório (Mestrado em Sociologia) - Universidade do Porto, Porto, 2016. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/88952/2/168706.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁸⁷ MACEDO, K. B. *et al.* **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia: PUC Goiás, 2016.

funcionamento psíquico. A divisão e segmentação das tarefas podem despertar interesse e engajamento, mas também fragmentam as relações humanas, influenciando negativamente interações interpessoais como amizades, solidariedade e confiança.^{888,889}

Na Indústria 4.0, caracterizada por ritmos acelerados, hierarquias rígidas e competição interna, esses riscos psicossociais são ainda mais acentuados. Essas pressões podem gerar ansiedade e um sentimento de inadequação, fazendo com que os trabalhadores tenham não conseguir acompanhar o ritmo imposto pela organização.⁸⁹⁰

Note que o trabalho, seja ele realizado de forma individual ou coletiva, exige que os trabalhadores invistam seu esforço, tempo, habilidades e competências. Em troca, esperam receber compensações econômicas, materiais, psicológicas e sociais que atendam às suas necessidades e desejos.⁸⁹¹

Quando o trabalho desconsidera a subjetividade do trabalhador e não oferece espaço para autonomia, o sofrimento patológico pode emergir. Esse sofrimento surge do conflito entre a história de vida do trabalhador e as demandas da organização que negligenciam seus desejos.^{892,893}

Dejours aponta que o trabalho tem o potencial de aliviar a carga psíquica, tornando-se mais equilibrado. No entanto, se essa possibilidade não for viabilizada, o trabalho permanece como uma fonte de estresse e fadiga.⁸⁹⁴

Apesar de o trabalho poder ser visto como causador de sofrimento e agravar a saúde física e mental dos trabalhadores, alguns autores reconhecem que ele também pode ser uma fonte de realização e criatividade. Dejours afirma que, entre as pressões do trabalho e a doença mental, há um indivíduo capaz de compreender sua situação e reagir para se proteger.⁸⁹⁵

Portanto, embora o trabalho e sua organização possam ser fontes de sofrimento e adoecimento, eles também têm o potencial de contribuir para a saúde mental dos trabalhadores,

⁸⁸⁸ DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Oboré, 2015.

⁸⁸⁹ DEJOURS, ref. 888, a “a confiança não se fundamenta apenas nas palavras, mas nas competências técnicas. Ela se constrói ao longo do tempo, com base na palavra dada e no comportamento que a acompanha. A confiança decorre do respeito à promessa. Assim, toda a teoria que aborde essa dimensão deve considerar sua natureza fundamentalmente heterônoma em relação às ciências da natureza”.

⁸⁹⁰ *Ibid.*

⁸⁹¹ MARTINS, M. C. A. **Factores de risco psicossociais para a saúde mental**. [S.l.:s.n.], [199]. Disponível em: <http://www.ipv.pt/millennium/Millennium29/33pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁹² FACAS, 2013.

⁸⁹³ RANCAN, M.; GIONGO, C. R. “Eles determinam, nós produzimos”: subjetividades capturadas pelo trabalho metal mecânico”. **Psicologia & Sociedade**, v. 28, n. 1, p. 135-144, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v28n1p135>. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁹⁴ DEJOURS, 2015.

⁸⁹⁵ DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

desde que sejam desenvolvidas estratégias de enfrentamento eficazes. É crucial considerar os impactos organizacionais, que podem tanto gerar prazer quanto sofrimento e adoecimento.⁸⁹⁶

Em tempos de Indústria 4.0, onde as exigências por eficiência e inovação são intensas, é ainda mais essencial reconhecer esses fatores e mitigar seus efeitos para criar um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

3.3 Desafios globais da saúde mental no trabalho: os fatores de risco psicossociais

A Indústria 4.0 traz consigo os fatores de riscos psicossociais no trabalho, bem por isso, diversas instituições enfatizam a importância de considerar o contexto social e laboral em suas avaliações. Contudo, a maioria dos estudos ainda se baseia em ferramentas quantitativas para os diagnósticos, utilizando questionários com propriedades psicométricas e pontuações na escala Likert para tentar captar e mensurar as percepções subjetivas dos trabalhadores sobre os fatores presentes no ambiente de trabalho.⁸⁹⁷

O trabalho decente é benéfico para a saúde mental, enquanto ambientes de trabalho precários - caracterizados por discriminação, desigualdade, cargas excessivas, baixo controle sobre as atividades e insegurança no emprego - podem prejudicá-la. Em 2019, estima-se que 15% dos adultos em idade produtiva sofriam de algum transtorno mental. Globalmente, a depressão e a ansiedade resultam na perda de 12 bilhões de dias úteis por ano, a um custo de US\$ 1 trilhão em produtividade perdida.⁸⁹⁸

No Reino Unido, 51% das doenças relacionadas ao trabalho são causadas por estresse, depressão ou ansiedade, e essas condições são responsáveis por mais da metade das licenças médicas de longa duração. Além disso, 55% dos trabalhadores relatam que o trabalho está se tornando mais intenso, e 61% se sentem exaustos ao final do dia. Note que um em cada cinco

⁸⁹⁶ BOTTEGA, C.G; MERLO, A.C. Clínica do trabalho no SUS: possibilidade de escuta aos trabalhadores. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 29, p. e156376, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822017000100222&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 jul. 2024.

⁸⁹⁷ Essa abordagem reflete uma percepção alinhada com as teorias de Christophe Dejours, que conceitua a saúde no trabalho não somente como ausência de doença, mas como a capacidade do trabalhador de lidar com as exigências, tensões e conflitos inerentes ao seu ambiente laboral. Dejours enfatiza a importância de entender os fatores psicossociais não apenas como variáveis externas, mas como elementos centrais que interagem com a subjetividade do trabalhador, afetando profundamente sua saúde mental e física. Uma escala Likert é uma ferramenta de classificação amplamente utilizada para avaliar atitudes, percepções e opiniões. Comumente aplicada em pesquisas de mercado e ciências sociais, essa escala permite aos pesquisadores capturarem e interpretar os pontos de vista e sentimentos dos participantes sobre um produto, serviço, marca ou mercado apontando o grau de satisfação.

⁸⁹⁸ WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 22 jun. 2024.

trabalhadores do Reino Unido relatou sentir-se incapaz de gerir o stress e a pressão no local de trabalho.⁸⁹⁹

Ainda, no Reino Unido Relatórios indicam que 64% dos gerentes consideraram deixar seus empregos por um que oferecesse melhor suporte ao bem-estar, e 70% dos gerentes citam barreiras organizacionais ao apoio ao bem-estar dos funcionários, como políticas da empresa e carga de trabalho pesada.⁹⁰⁰

Esses dados destacam a importância crucial de abordagens proativas para gerenciar riscos psicossociais no ambiente de trabalho, incluindo a necessidade de intervenções organizacionais que visem diretamente as condições e ambientes de trabalho para melhorar a saúde mental dos trabalhadores. Segundo Dejours a evolução contemporânea das formas de organização e gestão do trabalho, especialmente após a virada neoliberal, baseia-se em princípios que frequentemente sacrificam a subjetividade do trabalhador em favor da rentabilidade e competitividade. O autor apresenta dois princípios para justificar sua premissa o primeiro é o uso sistemático da avaliação quantitativa e objetiva do trabalho. Embora os métodos de avaliação sejam criticados, a maioria das pessoas aceita sua legitimidade, influenciada pela dominância simbólica das ciências experimentais e pela crença de que tudo pode ser mensurado. No entanto, como grande parte do trabalho é subjetiva, essas avaliações acabam não refletindo o verdadeiro valor do trabalho realizado, levando a injustiças e resultados absurdos. Na prática, a avaliação serve mais como um instrumento de intimidação e controle, com o objetivo de excluir a subjetividade dos debates sobre economia e trabalho.⁹⁰¹

Dejours, traz como segundo princípio das modernas formas de organização do trabalho a individualização e a promoção da competição desenfreada entre indivíduos, equipes e departamentos. Práticas como contratos baseados em metas, avaliações de desempenho individualizadas e a precarização dos vínculos empregatícios incentivam comportamentos desleais e enfraquecem a solidariedade. Isso culmina no isolamento dos trabalhadores, fragmentando a convivência e minando a confiança mútua. Embora tais práticas gerenciais tenham impulsionado a produtividade e a criação de riqueza, elas também têm comprometido a subjetividade e a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Como resultado, há um aumento nas doenças mentais relacionadas ao trabalho, surgimento de novos fenômenos como suicídios

⁸⁹⁹ MHFA ENGLAND. **Ten workplace mental health statistics for 2023**. [S.l.]: MHFA Centre, 2023. Disponível em: <https://mhfaengland.org/mhfa-centre/blog/ten-workplace-mental-health-statistics-for-2023/>. Acesso em: 22 jun. 2024.

⁹⁰⁰ *Ibid.*

⁹⁰¹ DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=html>. Acesso em: 25 jul. 2024.

em ambientes corporativos e um crescimento alarmante de casos de violência, assédio e sobrecarga de trabalho. Dejours enfatiza a necessidade de entender as condições de trabalho além dos dados quantitativos, considerando as experiências subjetivas e o sofrimento dos trabalhadores.^{902,903}

Hernâni Veloso Neto, em seus estudos sobre riscos psicossociais no trabalho em Portugal, propõe uma estratégia integrada que inclui várias etapas essenciais para a gestão eficaz desses riscos. Sua abordagem abrange desde a elaboração de um plano de ação, passando pela revisão da gestão de topo e a comunicação desse plano, até a sensibilização e formação de líderes e representantes dos trabalhadores. Além disso, ele enfatiza a importância de uma abordagem participativa, onde tanto trabalhadores quanto gestores estão envolvidos na identificação e avaliação dos riscos psicossociais, monitorando as ações implementadas para garantir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.⁹⁰⁴

Essa metodologia destaca-se por sua capacidade de não apenas avaliar os riscos, mas também de implementar intervenções que reduzem o impacto negativo no bem-estar mental dos trabalhadores. A abordagem de Veloso Neto é especialmente relevante para a prevenção de problemas como estresse, ansiedade, e outras patologias associadas ao ambiente de trabalho.⁹⁰⁵

Essas abordagens estão alinhadas com as teorias de Christophe Dejours, que destaca a importância de considerar a subjetividade dos trabalhadores e as dinâmicas sociais do ambiente de trabalho para uma compreensão mais profunda dos riscos psicossociais. Dejours, argumenta que o trabalho e seus riscos não podem ser plenamente compreendidos sem considerar as experiências vividas pelos trabalhadores, que influenciam sua percepção dos riscos e de sua própria saúde. Ele ressalta que a saúde no trabalho é fortemente impactada pela organização do trabalho, pelas relações interpessoais e pela maneira como o trabalho é valorizado e reconhecido.⁹⁰⁶

O Instituto Sindical de Trabalho, Ambiente e Saúde (ISTAS) na Espanha define os riscos psicossociais como condições de trabalho que surgem da organização laboral e para as quais há evidências científicas suficientes indicando que prejudicam a saúde dos trabalhadores. O termo "psicossocial" reflete o impacto desses riscos tanto na psique (conjunto de atos e funções da mente) quanto na dimensão social, mostrando como as práticas organizacionais podem

⁹⁰² DEJOURS, 2004.

⁹⁰³ O autor propõe que as avaliações psicossociais deveriam abordar os modos como as estruturas organizacionais contribuem para o estresse e distúrbios mentais (*Ibid.*).

⁹⁰⁴ NETO, 2015, p. 1-21.

⁹⁰⁵ *Ibid.*

⁹⁰⁶ DEJOURS, 2004.

influenciar negativamente o bem-estar mental e social dos trabalhadores e enfatiza a importância da participação ativa dos trabalhadores na identificação dos riscos psicossociais, reconhecendo o valor de suas experiências diretas em comparação ao conhecimento técnico exclusivamente.⁹⁰⁷

O ISTAS recomenda o uso do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ II)^{908,909} como uma ferramenta eficaz para diagnosticar esses riscos. Este questionário é amplamente utilizado não apenas na Espanha, mas também por governos de outros países, como Chile e Peru, que o adotaram como referência em suas políticas de saúde ocupacional.^{910,911}

Em 2023, os transtornos mentais e comportamentais continuaram a ser uma das principais causas de afastamento do trabalho no Brasil. De acordo com o Ministério da Previdência Social, foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade relacionados a esses transtornos. Esse número inclui tanto benefícios por incapacidade temporária quanto permanente.⁹¹²

Os transtornos mais comuns que levam ao afastamento incluem esquizofrenia, transtorno bipolar, transtornos de ansiedade (como síndrome do pânico e fobias), depressão, transtornos obsessivos compulsivos, e transtornos relacionados ao uso de álcool. O impacto desses transtornos reflete a necessidade crescente de uma abordagem mais integrada e preventiva no ambiente de trabalho para proteger a saúde mental dos trabalhadores. A síndrome

⁹⁰⁷ CASTELLÀ, T. *et al.* **Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales**: guía para la intervención sindical. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2006. Disponível em: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=3362>. Acesso em: 24 jul. 2024.

⁹⁰⁸ ROSÁRIO, S. K. A. **Validação e adaptação linguística e cultural da versão longa do questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) em português**. 2013. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais) - Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Porto, 2013. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/69479/2/27513.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2024.

⁹⁰⁹ O Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) é uma ferramenta desenvolvida na Dinamarca, voltada para a avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Reconhecido como um instrumento eficaz para a prevenção desses riscos, se destaca como uma solução prática e bem fundamentada para apoiar a saúde ocupacional, permitindo uma avaliação abrangente das condições psicossociais no ambiente de trabalho (*Ibid.*).

⁹¹⁰ CASTELLÀ *et al.*, 2006.

⁹¹¹ O Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y Salud (ISTAS) da Espanha O Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) da Espanha define os riscos psicossociais como condições de trabalho que têm sua origem em características específicas da organização laboral. Essas condições são identificadas como socialmente determinadas e têm o potencial de afetar a saúde dos trabalhadores, conforme evidenciado por estudos científicos, assim, o ISTAS classifica os riscos psicossociais em quatro grandes categorias: excesso de exigências psicológicas no trabalho; falta de influência ou autonomia no desenvolvimento das atividades laborais; carência de suporte social e liderança de baixa qualidade, onde o apoio ao trabalhador é insuficiente e compensações inadequadas ou insuficientes pelo trabalho realizado. Esses fatores representam aspectos cruciais da organização do trabalho que, se não forem geridos adequadamente, podem comprometer gravemente a saúde mental e física dos trabalhadores (*Ibid.*).

⁹¹² BRASIL. **Previdência Social**: dados estatísticos – Previdência Social e INSS. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, [202]. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss>. Acesso em: 22 jun. 2024.

de burnout é um distúrbio psíquico de natureza depressiva, caracterizado por um esgotamento físico e mental extremo, diretamente relacionado ao ambiente e às condições de trabalho. Sua origem está profundamente ligada ao estresse crônico no local de trabalho, especialmente em situações de sobrecarga, longas jornadas e alta pressão por resultados.⁹¹³

A expectativa de disponibilidade permanente para respostas imediatas, mesmo fora do horário de trabalho faz com que os trabalhadores percam a capacidade de usufruir plenamente de seus períodos de descanso e vida privada entre as jornadas de trabalho.

O conceito de “telepressão” descreve o estado psicológico em que os trabalhadores se sentem pressionados a permanecer conectados e a responder prontamente a comunicações relacionadas ao trabalho, mesmo fora do horário oficial. Essa pressão não é apenas sobre realizar tarefas, mas sobre manter as aparências e as relações no ambiente de trabalho, o que pode levar à falta de desconexão e recuperação adequada entre as jornadas.⁹¹⁴

Com o tempo, a telepressão pode se transformar em um problema crônico, levando à exaustão e ao esgotamento, características da síndrome de burnout. A falta de limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, exacerbada pela constante conexão, aumenta os riscos de estresse e outros problemas de saúde. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu o estresse ocupacional como uma “epidemia global” desde 1999, e estudos confirmam que essa hiperconectividade reduz a produtividade e aumenta a probabilidade de doenças relacionadas ao trabalho, como o tecnostress.⁹¹⁵

Enquanto em períodos curtos a telepressão pode parecer inofensiva, sua exposição prolongada pode ter efeitos cumulativos na saúde dos trabalhadores, associando-se ao desenvolvimento de burnout e outras consequências negativas. A constante exigência de estar conectado para responder a e-mails e mensagens urgentes pode configurar não apenas uma forma de assédio moral, mas também uma situação de servidão digital.⁹¹⁶

⁹¹³ MADRUGA, R. M. S. **As tecnologias da informação e a flexibilidade do trabalho: o teletrabalho**. 1998. Dissertação (Mestrado em Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade Económica) - Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 1998, p. 39.

⁹¹⁴ BARBER, L. K.; SANTUZZI, A. M. Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 20, n. 2, p. 172-189, 2015..

⁹¹⁵ CARDIM, T. C. G. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. **e-Revista Internacional de la Protección Social**, v. 6, p. 312-334, 2021. Disponível em: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/129705/1/Novas%20tecnologias%20e%20sa%C3%BAde%20do.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 jun. 2024.

⁹¹⁶ *Ibid.*, p. 312-334.

Essa mudança nas tipologias de trabalho trouxe consigo um impacto crescente na saúde mental, além dos riscos físicos tradicionais. O aumento da intensidade e da duração do trabalho, somado à exigência de disponibilidade constante, tem gerado sérios riscos psicossociais.⁹¹⁷

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2023, em Genebra (Suíça), elaborou uma análise de Horas Trabalhadas e Equilíbrio de Trabalho pelo Mundo, o documento aponta que mais de um terço dos trabalhadores no mundo atua mais de 48 horas semanais, um excesso que está associado a uma série de problemas de saúde, incluindo fadiga crônica, doenças cardiovasculares e declínio da saúde mental. A síndrome de burnout, uma das principais doenças laborais psicossociais, exemplifica esses riscos, agravada pela "telepressão" e extrema conectividade.⁹¹⁸

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu formalmente a síndrome de burnout como um fenômeno ocupacional na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Isso reforça a ligação direta entre o burnout e o trabalho, destacando a importância de políticas que abordem esses riscos.⁹¹⁹

A desatenção aos riscos psicossociais impede a implementação eficaz de políticas de intervenção nas condições de trabalho. Segundo a Comissão Mundial da OIT, a limitação dos horários de trabalho excessivos é crucial para reduzir acidentes de trabalho e os riscos psicossociais associados. Ainda há um longo caminho para garantir plenamente a proteção dos trabalhadores contra os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.⁹²⁰

A gestão dos riscos psicossociais no trabalho deve transcender a simples prevenção de danos, buscando criar um ambiente que permita aos trabalhadores desenvolverem plenamente suas capacidades e alcançar uma realização pessoal e profissional em um contexto justo e equitativo. Essa abordagem requer uma mudança cultural nas empresas, promovendo a prevenção de riscos laborais como um valor central que não apenas melhora o bem-estar dos trabalhadores, mas também reduz acidentes e problemas relacionados ao presenteísmo, absenteísmo e afastamentos.⁹²¹

⁹¹⁷ AMADO, J. L. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. In: ROXO, M. M. (coord.). **Trabalho sem fronteiras?** O papel da regulação. Coimbra: Almedina, 2017., p. 119.

⁹¹⁸ ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working time and work-life balance around the world.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world/>. Acesso em: 22 jun. 2024.

⁹¹⁹ WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11).** [S.l.:s.n.], [2024]. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>. Acesso em: 22 jun. 2024.

⁹²⁰ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório inicial para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho.** Genebra: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/ro-geneva/ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682688.pdf. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹²¹ PEREIRA *et al.*, 2020, p. e18.

3.4 Proteção laboral na União Europeia: normas e diretrizes para um ambiente de trabalho seguro e inclusivo

A construção do mercado único europeu e a elaboração dos primeiros tratados foram processos marcados por lentidão e complexidade, especialmente do ponto de vista social. O desenvolvimento do Direito Comunitário, apesar de gradual, enfrentou atrasos devido a desafios técnicos e econômicos, agravados pelas diversas tradições jurídicas dos Estados-Membros. Desde o Tratado de Roma, já se observava um movimento inicial de incorporação de normas e princípios fundamentais que beneficiam os trabalhadores, destacando o papel das políticas sociais como motores para o crescimento econômico da Comunidade.⁹²²

A promulgação do Ato Único Europeu, em 1987, representou um marco tanto para a integração econômica quanto para a construção da dimensão social da Comunidade. Esse ato estabeleceu uma nova base para a proteção dos direitos fundamentais na União Europeia, consolidada pela adoção de vários documentos internacionais relevantes, como a Convenção Europeia de Direitos Humanos e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, implementada pelo Tratado de Lisboa.^{923,924}

Em 1989, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores foi adotada por todos os Estados-Membros, exceto o Reino Unido. Esse documento estabeleceu as principais proteções laborais dentro da União Europeia, alinhadas com os tratados internacionais, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Entre essas proteções, destaca-se a promoção da igualdade e da não discriminação no trabalho, combatendo qualquer forma de discriminação, seja direta ou indireta, em razão de sexo, cor, raça, opiniões ou crenças. A Carta também consagra a livre circulação de pessoas como um direito fundamental, garantindo aos cidadãos o direito à mobilidade e ao acesso a benefícios em qualquer país membro.⁹²⁵

A União Europeia dá grande importância à melhoria das condições de vida e trabalho, bem como à proteção social. Entre as garantias oferecidas estão o repouso semanal, férias anuais remuneradas conforme práticas nacionais, e a obrigatoriedade de definir condições de trabalho

⁹²² EUR-LEX. **Ato único europeu**. [S.l.:s.n.], [199]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A11957E%2FTXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

⁹²³ EUR-LEX. **Convenção Europeia dos Direitos Humanos**. [S.l.:s.n.], 1987. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11986U/TXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

⁹²⁴ EUR-LEX. **Carta dos direitos fundamentais da união europeia**. [S.l.:s.n.], 2012. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

⁹²⁵ COMISSÃO EUROPEIA. **R & D improve the competitiveness of european steel**: ecu 34 million in 1989. [S.l.:s.n.], 1989. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_89_130. Acesso em: 20 set. 2024.

por meio de legislação ou contratos. A Carta também assegura o direito à informação, consulta e participação dos trabalhadores, além de estabelecer normas específicas para a proteção de grupos vulneráveis, como crianças, adolescentes, idosos e pessoas com deficiência.⁹²⁶

Esse arcabouço jurídico visa fortalecer a proteção dos direitos fundamentais em resposta às transformações sociais, tecnológicas e científicas. Contudo, embora a legislação seja robusta no papel, na prática, muitos trabalhadores ainda não conseguem exercer plenamente seus direitos, e condições de trabalho inadequadas continuam a ser uma realidade em várias partes do mundo. A legislação é fundamental para a efetivação desses direitos, promovendo práticas que beneficiam, especialmente, os mais vulneráveis, com a expectativa de que essas normas se tornem padrões amplamente adotados a longo prazo.

Com a globalização e a integração dos mercados, a competitividade econômica intensificou-se, resultando no aumento da desigualdade e da exclusão social em escala global. O conceito de “exclusão social”, formulado por especialistas em políticas sociais da Comissão Europeia e adotado pela Organização Internacional do Trabalho, abrange a privação de direitos sociais, o acesso a um padrão de vida básico e a oportunidades sociais e ocupacionais. Manuel Castells define a exclusão social como o processo pelo qual determinados grupos e indivíduos são sistematicamente privados de posições que lhes permitiriam uma existência autônoma, conforme os padrões estabelecidos pelas instituições e valores de uma sociedade.^{927,928}

A introdução de normas e princípios fundamentais em benefício dos trabalhadores, realizada pelo Tratado de Roma (Tratado da Comunidade Econômica Europeia), demonstra a incorporação de políticas sociais como medidas essenciais para o desenvolvimento econômico da Comunidade. O desenvolvimento do Direito Comunitário em relação a questões sociais foi gradual e enfrentou desafios técnicos e econômicos, agravados pelas variadas tradições dos Estados-Membros no que diz respeito à proteção dos trabalhadores, à intervenção sindical, aos limites da intervenção estatal e aos sistemas de segurança social.

De fato, o Tratado de Maastricht (Tratado da União Europeia) desempenhou um papel crucial ao estabelecer medidas e procedimentos sociais que colocaram os direitos dos trabalhadores no centro da política comunitária. Esse marco, fortalecido pelas alterações do

⁹²⁶ *Ibid.*

⁹²⁷ CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. O fim do milênio. Tradução de Alexandra Figueiredo e Rita Espanha. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003. v. 3, p. 85.

⁹²⁸ No Mercado Comum Europeu, a circulação livre de bens, serviços e fatores de produção, incluindo capital e mão-de-obra, requer uma coordenação eficaz das políticas macroeconômicas entre todos os países-membros, que devem seguir parâmetros comuns. Este texto explora as principais proteções trabalhistas implementadas na União Europeia (*Ibid.*).

Tratado de Amsterdã, consolidou direitos fundamentais, como a não discriminação e a livre circulação de trabalhadores, essenciais para a criação de um espaço europeu mais inclusivo.⁹²⁹

Esses tratados não apenas reforçaram a proteção legal, mas também introduziram mecanismos para enfrentar novas realidades do mercado de trabalho, como as que surgem com a Indústria 4.0. O rápido avanço tecnológico está redefinindo a natureza do emprego e das relações trabalhistas. Nesse contexto, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1989) ganha importância ainda maior. Incorporada no Tratado de Maastricht, a Carta consolidou proteções que hoje são cruciais para lidar com os impactos da automação, inteligência artificial e plataformas digitais sobre a força de trabalho.⁹³⁰

Esses tratados e a legislação subsequente buscaram harmonizar direitos trabalhistas em toda a União Europeia, promovendo segurança social, saúde ocupacional e igualdade de oportunidades. No contexto da Indústria 4.0, essas garantias legais são essenciais para proteger os trabalhadores de despedimentos coletivos causados pela automação e mudanças nas exigências de qualificação profissional.

A Indústria 4.0, com sua ênfase em tecnologias disruptivas, exige que novas políticas de proteção sejam desenvolvidas, especialmente no que diz respeito à qualificação e requalificação de trabalhadores para evitar a exclusão digital e profissional. A adoção de programas de ação e propostas legislativas concretas promovidas pela União Europeia reflete um compromisso contínuo com a melhoria das condições de trabalho. Esse esforço é visível, por exemplo, nas políticas voltadas à formação contínua dos trabalhadores, fundamentais para que eles possam se adaptar a um ambiente de trabalho em constante transformação.⁹³¹

Além disso, os tratados europeus estão alinhados com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reforçam os direitos fundamentais no trabalho, como a proibição do trabalho forçado e infantil, a igualdade de oportunidades e a ausência de discriminação. A Declaração da OIT de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho reforça a importância de condições dignas de trabalho, um princípio que permanece crucial em face da crescente digitalização do trabalho e do surgimento de novas formas de ocupação.⁹³²

⁹²⁹ EUR-LEX. **Tratado da União Europeia**. [S.l.:s.n.], 1992. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A11992M%2FTXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

⁹³⁰ EUR-LEX. **Tratado de Amsterdão**. [S.l.:s.n.], 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D%2FTXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

⁹³¹ COMISSÃO EUROPEIA, 1989.

⁹³² OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/304271/download>. Acesso em: 20 set. 2024.

Especial atenção deve ser dada à proteção de grupos vulneráveis, como trabalhadores com deficiência, que, no contexto da Indústria 4.0, enfrentam riscos específicos de marginalização. A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores oferece um marco legal que deve ser integrado com outras normativas internacionais, garantindo que o avanço tecnológico seja inclusivo e que as inovações da Indústria 4.0 sirvam para melhorar, e não degradar, as condições de trabalho.

Assim, a legislação europeia, amparada pelos tratados de Maastricht e Amsterdã, fornece uma base sólida para proteger os trabalhadores em tempos de rápidas mudanças tecnológicas. Porém, esse arcabouço jurídico precisa continuar a evoluir, respondendo aos desafios trazidos pela Indústria 4.0, para assegurar que os direitos conquistados sejam aplicados de maneira eficaz em um mercado de trabalho profundamente transformado.

3.5 As novas diretrizes europeias sobre o trabalho em plataformas digitais

3.5.1 Saúde e indústria 4.0

As transformações radicais no mercado de trabalho, impulsionadas por novos modelos organizacionais e processos tecnológicos, revelaram novos riscos à saúde dos trabalhadores. Além das doenças tradicionais do trabalho industrial, surgem patologias graves resultantes de fatores sociais e profissionais, frequentemente chamadas de “doenças relacionadas ao trabalho” ou *work-related stress*.⁹³³

Especialistas europeus alertam que, na era da Indústria 4.0, os riscos psicossociais incluem isolamento, dependência excessiva da tecnologia, sobrecarga de informações, esgotamento e problemas posturais. O trabalho em plataformas digitais amplifica esses riscos, provocando estresse constante devido à avaliação contínua de desempenho, competição por tarefas, incerteza na remuneração e a falta de separação entre vida profissional e pessoal.⁹³⁴

A Agenda do Trabalho Digno em Portugal, transposta para a legislação laboral portuguesa, estabelece medidas específicas para a proteção dos direitos dos trabalhadores, abordando questões como a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, garantindo que esses trabalhadores tenham direitos básicos, como a proteção social e condições justas de trabalho, refletindo a necessidade de adaptação das normas trabalhistas às novas formas de

⁹³³ LUDOVICO, G. Reflexos psicossociais das transformações do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 283-310, jan./jun. 2015.

⁹³⁴ AMADO, 2022.

trabalho emergentes com o avanço tecnológico, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo. Estabelecendo, assim como o faz a recente diretiva sobre trabalho em plataformas digitais a “presunção da existência de contrato de trabalho com operadores de plataformas quando se verifiquem indícios de relação entre plataformas e prestador de atividade e entre este e os clientes e o dever de informação e transparência com Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)” que tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, trabalhadores e seus representantes, sobre critérios de algoritmos e mecanismos de inteligência artificial utilizados.⁹³⁵

De acordo com um relatório conjunto de 2017 da Eurofound e da OIT, a introdução de novas tecnologias tem estendido jornadas de trabalho, frequentemente sem garantir os períodos de repouso necessários, como noites, fins de semana e feriados. Esse cenário destaca a importância de proteger os direitos trabalhistas adquiridos, mesmo frente às mudanças provocadas pelas novas formas de trabalho digital.⁹³⁶

Com a Quarta Revolução Industrial e o surgimento das plataformas digitais, as relações laborais passaram por uma transformação global. A flexibilidade proporcionada por essas tecnologias eliminou as fronteiras tradicionais entre tempo e local de trabalho, criando um ambiente onde o trabalho pode ser realizado a qualquer hora e em qualquer lugar. Essa flexibilidade, entretanto, trouxe desafios como a invasão constante do tempo de descanso e da vida pessoal dos trabalhadores pelas demandas laborais.⁹³⁷

Hoje, é comum que trabalhadores estejam disponíveis 24 horas por dia, sete dias por semana, uma realidade descrita pelo conceito de “trabalho a qualquer hora, em qualquer lugar”. Esse fenômeno, muitas vezes chamado de jornada 7/24, evidencia a expectativa de disponibilidade contínua dos trabalhadores, criando uma cultura de sobrecarga e esgotamento.⁹³⁸

A Professora Esperanza Macarena Sierra Benítez destaca a necessidade de repensar o conceito de trabalhador e economia digital no contexto internacional e no Direito da UE, sugerindo a criação de um estatuto mínimo que integre certos direitos e proteções para trabalhadores de plataformas, sejam eles empregados ou autônomos. A regulamentação do

⁹³⁵ GOVERNO DE PORTUGAL. **Principais medidas da agenda do trabalho digno e de valorização dos jovens no mercado de trabalho**. Lisboa: República Portuguesa, 2021. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=principais-medidas-da-agenda-do-trabalho-digno-e-de-valorizacao-dos-jovens-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 jul. 2024.

⁹³⁶ EUROFOUND. **Working anytime, anywhere: the effects on the world of work**. Genebra: OIT, 2017. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>. Acesso em: 10 ago. 2014.

⁹³⁷ CARDIM, 2021.

⁹³⁸ EUROFOUND, *op. cit.*

trabalho em plataformas, segundo a professora, deve ser internacional e global para alcançar todos os trabalhadores dessas plataformas, independentemente de seu status laboral.^{939,940}

Dados da Espanha revelam que 64% dos trabalhadores continuam a realizar tarefas profissionais durante suas horas livres, e 68% relatam receber e-mails e telefonemas relacionados ao trabalho fora do horário oficial. Isso demonstra a crescente dificuldade em separar tempo de trabalho e tempo pessoal, o que pode levar ao aumento do estresse e de outras condições psicossociais prejudiciais.⁹⁴¹

A falta de regulamentação adequada no Brasil agrava esse cenário, expondo os trabalhadores a condições precárias, especialmente aqueles que dependem das plataformas digitais para organizar sua prestação de serviços.^{942,943} Os dados são alarmantes e inexistem qualquer regulamentação sobre a matéria, ou um mínimo existencial.⁹⁴⁴ A Professora Teresa Coelho ressalta a importância de se refletir sobre os períodos de jornada de trabalho e de repouso nessas circunstâncias.⁹⁴⁵

O conceito de “escravidão digital” emerge como uma crítica às novas exigências que ultrapassam as fronteiras tradicionais do trabalho. A constante conectividade proporcionada pelo avanço tecnológico tem dissolvido os limites entre trabalho e vida pessoal, impondo uma pressão contínua sobre os trabalhadores para estarem sempre disponíveis.⁹⁴⁶ Essa

⁹³⁹ BENÍTEZ, E. M. S. Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 11, n. 1, p. 92, 2023. Disponível em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1240. Acesso em: 10 ago. 2024.

⁹⁴⁰ FERNÁNDEZ, M. L. R.; PRADO, D. P. **Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo**. [S.l.]: Fundación para el Diálogo Social, 2017, p. 20. Disponível em: https://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024.

⁹⁴¹ FERNÁNDEZ; PRADO, 2017, p. 21

⁹⁴² AMOBITEC; CEBRAP. **Com dados inéditos de 99, iFood, Uber e Zé Delivery, pesquisa mostra quem são e quanto ganham motoristas e entregadores no Brasil**. São Paulo: AMOBITEC, 2023. Disponível em: <https://amobitec.org/com-dados-ineditos-de-99-ifood-uber-e-ze-delivery-pesquisa-mostra-quem-sao-e-quanto-ganham-motoristas-e-entregadores-no-brasil/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

⁹⁴³ Segundo a AMOBITEC - Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia - no Brasil temos Contingente de pessoas que atuam com os aplicativos é de cerca de 1,660 milhão no Brasil, sendo 1.274.281 motoristas e 385.742 entregadores. Quase a totalidade é do sexo masculino (97% dos entregadores e 95% dos motoristas). A média de idade é de 33 anos (entregadores) e de 39 anos (motoristas). A maior parte possui Ensino Médio completo (cerca de 60% dos motoristas e entregadores) e se declaram pretos ou pardos (62% dos motoristas e 68% dos entregadores). A maioria exercia atividade econômica antes dos apps (67% dos entregadores e 57% dos motoristas) (*Ibid.*).

⁹⁴⁴ O mínimo existencial garantido a um trabalhador deve garantir a ele e a sua família as condições mínimas de existência digna ou seja, concretizar todas as necessidades vitais básicas descritas no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal, caso contrário se ofende, diretamente, o princípio constitucional pétreo da dignidade da pessoa humana. (CF. Art. 7º - IV - salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim [...]).

⁹⁴⁵ MOREIRA, T. C. “O direito à desconexão dos trabalhadores”, **Questões Laborais**, n. 49, p. 8, 2017.

⁹⁴⁶ *Ibid.*, p.10

“disponibilidade permanente” resulta em uma forma moderna de subordinação, onde os trabalhadores, especialmente em condições de teletrabalho, se veem incapazes de desconectar, mesmo durante o tempo de descanso.⁹⁴⁷

O controle digital, intensificado por tecnologias como GPS e algoritmos, agrava o *tecnostress* e outros problemas psicossociais, comprometendo a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Muitos trabalhadores se sentem incapazes de desconectar, pois a cultura dominante sugere que, ao permanecerem offline, estão negligenciando suas responsabilidades e correm o risco de serem rapidamente substituídos.⁹⁴⁸ Essa “telepressão” intensifica a “escravidão digital”, onde a disponibilidade contínua se torna uma exigência implícita, submetendo os trabalhadores a uma vigilância e pressão ininterruptas.⁹⁴⁹

A necessidade urgente de modernizar a legislação trabalhista é evidente para garantir que as novas tecnologias protejam, em vez de explorar, os direitos fundamentais dos trabalhadores, preservando sua saúde, dignidade, o direito ao descanso e um ambiente de trabalho saudável.

A recente Diretiva (UE) 2024/2831 sobre trabalho em plataformas digitais busca enfrentar esses desafios, estabelecendo normas para proteger os trabalhadores dessas plataformas. A diretiva dispõe regulamentações para garantir que esses trabalhadores tenham direitos básicos, como limites claros entre o tempo de trabalho e de descanso, além de acesso a proteções sociais e de saúde. Essa iniciativa é um passo importante para mitigar os riscos psicossociais e garantir que os avanços tecnológicos não comprometam a qualidade de vida dos trabalhadores.^{950,951}

⁹⁴⁷ BARROS, C. Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje. In: ROXO, M. M. (coord.). **Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação**. Coimbra: Almedina, 2017, p. 143.

⁹⁴⁸ MORGADO, P. Impacto do trabalho na saúde mental: uma perspectiva do século XXI. In: ROXO, M. M. (Coord.). **Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação**. Coimbra: Almedina, 2017, p. 138.

⁹⁴⁹ CARDIM, 2021.

⁹⁵⁰ EUROFOUND. **Work-related stress**. Dublin: Eurofound, 2010. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2010/work-related-stress-report>. Acesso em: 10 ago. 2024.

⁹⁵¹ EUR-Lex. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Texto relevante para efeitos do EEE). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>. Acesso em 20 nov. 2024. A diretiva preocupa-se com o estresse relacionado ao trabalho que é um padrão de reações que ocorre quando os trabalhadores são apresentados a demandas de trabalho que não correspondem aos seus conhecimentos, habilidades ou habilidades e que desafiam sua capacidade de lidar com isso. Essas demandas podem estar relacionadas à pressão do tempo ou à quantidade de trabalho (demandas quantitativas), ou podem se referir à dificuldade do trabalho (demandas cognitivas) ou à empatia necessária (demandas emocionais), ou mesmo à incapacidade de demonstrar as próprias emoções no trabalho. As demandas também podem ser físicas, ou seja, altas demandas na área de cargas dinâmicas e estáticas. Quando o trabalhador percebe um desequilíbrio entre demandas e recursos ambientais ou pessoais, isso pode causar uma série de reações possíveis. Isso pode incluir respostas fisiológicas (por exemplo, aumento da frequência cardíaca, pressão arterial, hiperventilação), respostas emocionais (por exemplo, sensação de nervosismo ou irritação), respostas cognitivas (por exemplo, atenção e percepção reduzidas, esquecimento) e reações comportamentais (por exemplo, comportamento agressivo e impulsivo, cometer erros) (*Ibid.*).

A Diretiva 89/391/CEE do Conselho estabelece medidas para melhorar a segurança e a saúde dos trabalhadores, exigindo que as empresas avaliem os riscos profissionais e apliquem princípios gerais de prevenção. Os sistemas automatizados de monitoramento e decisão podem impactar significativamente a saúde física e mental dos trabalhadores em plataformas digitais, intensificando o ritmo de trabalho, reduzindo pausas e expandindo a atividade para além do local e horário convencionais. Esses fatores aumentam o risco de estresse e ansiedade devido à utilização de algoritmos não transparentes e à intensificação do trabalho. A recente diretiva europeia sobre trabalho em plataformas digitais estabelece que as plataformas digitais devem avaliar esses riscos, garantir que as salvaguardas sejam adequadas e adotar medidas preventivas. Além disso, devem disponibilizar suas avaliações de risco e mitigação aos trabalhadores, seus representantes e às autoridades competentes.^{952,953,954,955}

Nesta toada, considerando a teoria do risco de Ulrich Beck, entende-se que a sociedade moderna, ao incorporar novas tecnologias e formas de trabalho, cria riscos que não são completamente previsíveis ou controláveis. Beck argumenta que, na sociedade de risco, o progresso tecnológico não apenas resolve problemas, mas também gera novos tipos de riscos, muitos dos quais são invisíveis ou só se manifestam a longo prazo.⁹⁵⁶ Esses riscos, como os psicossociais associados ao trabalho digital, refletem as incertezas e a precariedade que caracterizam o ambiente de trabalho contemporâneo, tornando necessário um debate sobre as novas responsabilidades sociais e legais para mitigar esses impactos.⁹⁵⁷

3.5.2 Relação de trabalho

A Diretiva europeia (UE) 2024/2831 sobre trabalho em plataformas digitais sugere que a relação entre trabalhadores e plataformas digitais pode não atender aos critérios legais de uma relação de trabalho, conforme definido pela legislação, convenções coletivas ou práticas do respectivo Estado-Membro, bem como a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União

⁹⁵² EUR-LEX. **Saúde e segurança no trabalho: regras gerais.** [S.l.:s.n.], 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/health-and-safety-at-work-general-rules.html>. Acesso em: 22 ago. 2024.

⁹⁵³ DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 208.

⁹⁵⁴ RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 339.

⁹⁵⁵ Observe que a relação de trabalho conferida pela diretiva no Brasil deve ser entendida como relação de emprego, considerando a expressão cunhada pelo autor mexicano Mario La Cueva, e, definida por Mauricio Godinho Delgado como princípio do contrato realidade que autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação (*Ibid.*).

⁹⁵⁶ BECK, 2011, p. 13.

⁹⁵⁷ CARDIM, 2021.

Europeia. Os Estados-Membros devem garantir a possibilidade de contestar essa presunção legal, demonstrando que a relação não constitui uma relação de trabalho. Como as plataformas digitais têm acesso completo aos elementos que determinam a natureza jurídica da relação, incluindo os algoritmos que utilizam, elas devem assumir o ônus da prova ao afirmar que a relação contratual não configura uma relação de trabalho. A anulação de uma presunção em um processo judicial ou administrativo não impede sua aplicação em processos ou recursos subsequentes, conforme o direito processual nacional.⁹⁵⁸

A diretiva (UE) 2024/2831 também protege o direito coletivo do trabalho, considerando que a Convenção nº 35 da OIT sobre Representantes dos Trabalhadores (1971), ratificada por 24 Estados-Membros, define que os representantes dos trabalhadores podem ser reconhecidos pela legislação ou práticas nacionais, seja como representantes sindicais, eleitos pelos sindicatos, ou como representantes eleitos diretamente pelos trabalhadores da empresa, respeitando as leis e convenções coletivas.⁹⁵⁹ Essa convenção estabelece que, quando coexistirem representantes sindicais e eleitos na mesma empresa, a representação não deve enfraquecer os sindicatos e deve-se promover a cooperação entre eles. Além disso, a diretiva observa que a Convenção nº 98 da OIT, sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva (1949), ratificada pelos Estados-Membros, proíbe atos de ingerência que busquem controlar organizações de trabalhadores em benefício de empregadores.⁹⁶⁰ Destaca-se que é essencial evitar esses atos para garantir que, ao implementar práticas de informação e consulta conforme a diretiva, empregadores e representantes dos trabalhadores colaborem, respeitando seus direitos e obrigações mútuos, levando em consideração os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Em alguns casos, trabalhadores de plataformas digitais não têm um contrato direto com a plataforma, mas sim com intermediários. Essa estrutura organizacional pode criar relações complexas e mal definidas entre as partes, incluindo cadeias de subcontratação e responsabilidades ambíguas. Esses trabalhadores enfrentam os mesmos riscos de classificação incorreta de status profissional e de sistemas automatizados de monitoramento e decisão que aqueles com contrato direto com a plataforma. Portanto, os Estados-Membros devem

⁹⁵⁸ EUR-LEX. **Procedure 2021/0414/COD**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/procedure/PT/2021_414. Acesso 10 ago. 2024.

⁹⁵⁹ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proteção de representantes de trabalhadores - C135**. [S.l.]: OIT, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c135-protacao-de-representantes-de-trabalhadores>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁶⁰ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98**. Sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. [S.l.]: OIT, [199]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/263411/download>. Acesso em: 17 dez. 2024.

implementar medidas para garantir que esses trabalhadores recebam o mesmo nível de proteção, estabelecendo, se necessário, sistemas de responsabilidade solidária.⁹⁶¹

Além disso, o princípio da primazia dos fatos ou “contrato realidade” estabelece que a existência de uma relação de trabalho deve ser determinada com base nos fatos da execução do trabalho, incluindo remuneração, e não apenas na descrição formal da relação entre as partes. Esse princípio é especialmente relevante no contexto das plataformas digitais, onde as condições contratuais são frequentemente impostas unilateralmente. Está alinhado com a Recomendação nº 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006).⁹⁶² Quando uma parte é identificada como empregadora e atende aos requisitos para ser uma agência de trabalho temporário, conforme a Diretiva 2008/104/CE, as obrigações dessa diretiva devem ser aplicadas.⁹⁶³

Para combater o falso trabalho autônomo em plataformas digitais e garantir a correta definição do status profissional, os Estados-Membros devem adotar procedimentos que previnam e corrijam a classificação incorreta. Esses procedimentos devem verificar a existência de uma relação de trabalho conforme definido pela legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais, levando em conta a jurisprudência competente. Caso seja estabelecida a existência de uma relação de trabalho, as partes que atuam como empregadores devem ser claramente identificadas e cumprir suas obrigações legais e contratuais.⁹⁶⁴ O abuso do status de trabalhador autônomo, tanto em nível nacional quanto transfronteiriço, é uma forma de trabalho falsamente declarado, frequentemente associada ao trabalho não declarado. O falso trabalho autônomo ocorre quando uma pessoa cumpre as condições típicas de uma relação de emprego, mas é entendida como autônoma para evitar obrigações legais ou fiscais, criando uma vantagem competitiva desleal sobre empresas que seguem a lei.⁹⁶⁵ O Tribunal de Justiça da UE determinou que a classificação como “trabalhador independente” sob a legislação nacional não

⁹⁶¹ EUR-LEX, 2021.

⁹⁶² OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proposta de Convenção e Recomendação relativas à revisão parcial de 15 instrumentos internacionais do trabalho na sequência da inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro da OIT dos princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/363251/download>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁶³ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário. **Jornal Oficial da União Europeia**, dez. 2008. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:PT:PDF>. Acesso em: 17 dez.

⁹⁶⁴ *Ibid.*

⁹⁶⁵ O Tribunal de Justiça da União Europeia, tem reiteradas decisões neste sentido destacando que, mesmo quando uma pessoa é classificada como independente à luz do direito nacional, ela pode ser reconhecida como trabalhador subordinado sob a legislação da União Europeia, especialmente quando a suposta independência for meramente formal.

impede que uma pessoa seja considerada “trabalhador” sob o direito da União, caso sua independência seja fictícia, mascarando uma relação de trabalho.⁹⁶⁶

A Diretiva (UE) 2024/2831 ressalta a importância de inspetores do trabalho em número suficiente, conforme determina a Convenção 81 da OIT, para garantir sua efetiva implementação. Para apoiar a correta identificação de uma relação de trabalho, conforme definida pela legislação, convenções coletivas ou práticas do Estado-Membro, e considerando a jurisprudência do Tribunal de Justiça, inclusive confirmando o status de trabalhador autônomo, quando aplicável, é essencial que as autoridades nacionais disponham de pessoal qualificado, com recursos humanos e formação necessários, especialmente em gestão algorítmica. A Convenção nº 81 da OIT orienta sobre a necessidade de inspetores suficientes para garantir a eficácia das funções de inspeção. As decisões que alterem o status profissional de trabalhadores em plataformas devem ser consideradas nas inspeções futuras.⁹⁶⁷

3.5.3 Tratamento de dados

Cumpra, ainda, notar que, inobstante, os artigos 5.º, 6.º e 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 estabelecerem que o tratamento de dados pessoais deve ser lícito, leal e transparente, o que limita como a utilização de dados pessoais pelas plataformas digitais por meio de sistemas automatizados. No contexto das plataformas digitais, o consentimento dos trabalhadores para o tratamento de seus dados nem sempre é dado de forma livre, devido ao desequilíbrio de poder. Portanto, o tratamento de dados com base apenas no consentimento não é apropriado. Além disso, as plataformas não devem processar dados sensíveis, como informações sobre estado emocional, opiniões políticas, ou filiação sindical, nem coletar dados pessoais fora do horário de trabalho ou relacionados a conversas privadas.

⁹⁶⁶ Alguns precedentes neste sentido: *Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre* (C-428/09): O TJUE abordou questões relacionadas à organização do tempo de trabalho e à aplicação da Diretiva 2003/88/CE, enfatizando a importância de garantir períodos mínimos de descanso para trabalhadores sazonais e casuais; *Dieter May v. AOK Rheinland/Hamburg* (C-519/09): Este caso discutiu a definição de trabalhador independente e a aplicação de direitos de segurança social no contexto da legislação europeia; *Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail 'La Jouvène'* (C-316/13): O TJUE analisou se a relação de trabalho sob contratos de apoio social poderia ser qualificada como uma relação de emprego para fins de aplicação de direitos trabalhistas; *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College* (C-256/01): O tribunal considerou a questão da discriminação salarial entre trabalhadores de diferentes estatutos, reforçando a necessidade de igualdade de tratamento sob a legislação da EU; e em *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden* (C-413/13): Este caso tratou da possibilidade de considerar trabalhadores autônomos como empregados para efeitos de negociação coletiva, especialmente em situações onde a autonomia é mais teórica do que prática.

⁹⁶⁷ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT aprova novas diretrizes para melhorar inspeção do trabalho.** [S.l.]: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-aprova-novas-diretrizes-para-melhorar-inspecao-do-trabalho>. Acesso em: 17 dez. 2024.

A Diretiva 89/391/CEE do Conselho⁹⁶⁸ estabelece medidas para melhorar a segurança e a saúde dos trabalhadores, exigindo que as empresas avaliem os riscos profissionais e apliquem princípios gerais de prevenção. Os sistemas automatizados de monitoramento e decisão podem impactar significativamente a saúde física e mental dos trabalhadores em plataformas digitais, intensificando o ritmo de trabalho, reduzindo pausas e expandindo a atividade para além do local e horário convencionais. Esses fatores aumentam o risco de estresse e ansiedade devido à utilização de algoritmos não transparentes e à intensificação do trabalho. Portanto, as plataformas digitais devem avaliar esses riscos, garantir que as salvaguardas sejam adequadas e adotar medidas preventivas. Além disso, devem disponibilizar suas avaliações de risco e mitigação aos trabalhadores, seus representantes e às autoridades competentes.⁹⁶⁹

Os sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões em plataformas digitais impactam tanto a proteção de dados pessoais quanto a remuneração, de maneira semelhante ao que ocorre com os trabalhadores dessas plataformas. Portanto, os direitos estabelecidos na diretiva relacionados à proteção de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, como a transparência, restrições ao tratamento de dados, controle humano e revisão de decisões, devem se aplicar igualmente às pessoas que trabalham nas plataformas sem vínculo empregatício. No entanto, direitos específicos à saúde, segurança no trabalho e consulta aos representantes dos trabalhadores, aplicáveis aos empregados, não se estendem a esses indivíduos. O Regulamento (UE) 2019/1150⁹⁷⁰ prevê salvaguardas de equidade e transparência para trabalhadores autônomos nas plataformas, quando considerados utilizadores profissionais, e suas disposições sobre revisão humana de decisões prevalecem para esses usuários.

A recente diretiva (UE) 2024/2831, ainda, veda expressamente o uso pelas plataformas digitais de dados biométricos para identificar trabalhadores comparando-os com uma base de dados (identificação “um para muitos”). No entanto, a verificação biométrica “um para um” é permitida se for legal sob o Regulamento (UE) 2016/679.⁹⁷¹ Dados biométricos incluem características físicas e comportamentais, como expressões faciais e voz. Devido ao alto risco para os direitos dos trabalhadores, as plataformas devem realizar avaliações de impacto sobre

⁹⁶⁸ EUR-LEX, 1989.

⁹⁶⁹ EUR-LEX, 2021.

⁹⁷⁰ UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019. Relativo à promoção da equidade e transparência para os utilizadores de serviços de intermediação em linha. **Jornal Oficial da União Europeia**, jul. 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1150&from=PT>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁷¹ UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD). **Jornal Oficial da União Europeia**, maio 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 17 dez. 2024.

proteção de dados, consultando os trabalhadores e seus representantes conforme exigido pela diretiva.⁹⁷²

De outra parte, a nova diretiva impõe as plataformas digitais o dever de cumprir obrigações adicionais de transparência além do Regulamento (UE) 2016/679, especialmente em relação aos sistemas automatizados que afetam trabalhadores, como aqueles usados para monitoramento e tomada de decisões. As informações devem ser fornecidas de forma clara e acessível aos trabalhadores, que também têm o direito de solicitar detalhes completos sobre esses sistemas. Além disso, os trabalhadores devem ter acesso a seus dados pessoais gerados no trabalho e poder transferi-los para terceiros, com ferramentas gratuitas oferecidas pelas plataformas para facilitar essa portabilidade, observadas as diretrizes da diretiva **(UE) 2024/2831**, bem como do Regulamento (UE) 2016/679.⁹⁷³

O Regulamento (UE) 2016/679⁹⁷⁴ exige que decisões baseadas exclusivamente em tratamento automatizado sejam acompanhadas por salvaguardas, permitindo a intervenção humana e a contestação da decisão. No contexto das plataformas digitais, segundo a nova diretiva, decisões que impactem significativamente os trabalhadores, como restrição ou suspensão de contas, devem ser tomados por humanos. Além disso, as plataformas devem fornecer explicações claras e rápidas dessas decisões, permitindo aos trabalhadores revisá-las e contestá-las. Se os trabalhadores considerarem que seus direitos foram violados, devem receber uma resposta fundamentada dentro de duas semanas.

Se uma decisão automatizada violar os direitos de um trabalhador, como os direitos laborais ou à proteção de dados, a plataforma digital deve corrigi-la imediatamente ou, se impossível, fornecer uma compensação adequada pelos danos sofridos. Além disso, medidas devem ser tomadas para evitar ocorrências futuras, incluindo a possível suspensão dos sistemas automatizados. Para a revisão humana dessas decisões, o Regulamento (UE) 2019/1150 prevalece no caso de utilizadores profissionais.⁹⁷⁵

⁹⁷² *Ibid.*

⁹⁷³ UNIÃO EUROPEIA, 2016a.

⁹⁷⁴ *Ibid.*

⁹⁷⁵ UNIÃO EUROPEIA, 2019.

3.5.4 Diálogo social

A Diretiva 89/391/CEE⁹⁷⁶ do Conselho visa garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, impondo às empresas a obrigação de avaliar os riscos e aplicar medidas preventivas. Com o uso crescente de sistemas automatizados de monitoramento e decisão, o impacto na saúde mental e física dos trabalhadores de plataformas digitais se intensifica, tornando essencial um diálogo social robusto.

A recente diretiva indica que é crucial que essas plataformas não apenas identifiquem e mitiguem os riscos, mas também envolvam os trabalhadores e seus representantes de forma transparente e eficaz em todas as fases do processo de decisão. A consulta prévia, baseada na informação clara e acessível sobre os sistemas de gestão algorítmica, é fundamental para garantir que os trabalhadores possam expressar suas preocupações e influenciar as decisões que afetam diretamente suas condições de trabalho.

Este diálogo social, fundamentado na Diretiva 2002/14/CE,⁹⁷⁷ fortalece a cooperação entre empregadores e trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Ao permitir que os trabalhadores ou seus representantes estejam informados e consultados adequadamente, as plataformas digitais não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também contribuem para um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, onde os interesses de ambas as partes são respeitados e levados em consideração.

Em tempos de Indústria 4.0, onde a automação e as tecnologias digitais transformam rapidamente as relações de trabalho, o diálogo social se torna ainda mais crucial. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse diálogo é fundamental para garantir que homens e mulheres tenham acesso a trabalho digno e produtivo, em um ambiente que promove liberdade, igualdade, segurança e dignidade. Integrado na Agenda para o Trabalho Digno da OIT, o diálogo social tripartido é essencial para enfrentar os desafios e oportunidades trazidos pela revolução digital, assegurando que o progresso tecnológico beneficie todos os trabalhadores.⁹⁷⁸

⁹⁷⁶ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989.** Relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. [S.l.:s.n.], 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁷⁷ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002.** Estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia. [S.l.:s.n.], 2002. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁷⁸ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O trabalho digno.** Diálogo social no trabalho: dar voz e liberdade de escolha a mulheres e homens Genebra: OIT, [20--?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/426441/download>. Acesso em: 17 dez. 2024.

As transformações tecnológicas e o surgimento das plataformas digitais estão remodelando radicalmente as relações de trabalho, trazendo novos desafios e riscos, especialmente para a saúde mental e física dos trabalhadores. A falta de distinção entre vida pessoal e profissional, o aumento do estresse e a precarização do trabalho destacam a urgência de garantir direitos fundamentais e o mínimo existencial para os trabalhadores dessas plataformas.

O diálogo social surge como um instrumento essencial para enfrentar esses desafios. Por meio da consulta e participação ativa dos trabalhadores e seus representantes, com a participação e mediação de autoridades de condições de trabalho, no Brasil, função desempenhada por auditores fiscais do trabalho, é possível criar um ambiente de trabalho mais equilibrado, onde as decisões sobre a implementação de sistemas automatizados sejam transparentes e justas. Esse diálogo é crucial para proteger os direitos dos trabalhadores, assegurar a igualdade de condições e promover um ambiente seguro e digno.

Além disso, a implementação de diretrizes como a diretiva europeia (UE) 2024/2831 sobre trabalho em plataformas digitais e a adoção de medidas de proteção social, são passos importantes para mitigar os riscos psicossociais e garantir que o avanço tecnológico beneficie todos os trabalhadores. A promoção de um diálogo social robusto, que integre as vozes dos trabalhadores, freando a lógica capitalista de lucro máximo e investimento mínimo para o acúmulo concentrado de capital, é fundamental para adaptar a legislação trabalhista às novas realidades da Indústria 4.0, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam preservados e que novas formas de exploração, precarização e substituição contínua de mão de obra humana sejam revistas e humanizadas.

Portanto, a modernização das legislações trabalhistas e o fortalecimento do diálogo social não são apenas necessários, mas urgentes para enfrentar os desafios da nova economia digital e proteger o bem-estar dos trabalhadores, promovendo a dignidade, a liberdade e a segurança no ambiente de trabalho.

3.6 Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2024 relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais

No final de 2021, a Comissão Europeia, após ampla consulta a sindicatos, entidades patronais e pesquisadores, apresentou uma proposta de diretiva para regulamentar o trabalho em plataformas digitais. Após uma longa e difícil tramitação no Parlamento Europeu e no Conselho da União Europeia, a diretiva foi aprovada em março de 2024. Agora obrigatória para

os 27 Estados-membros, essa regulamentação se destaca como a mais robusta no cenário internacional, estabelecendo uma presunção de vínculo empregatício semelhante à implementada na Espanha, baseada no controle e direção do trabalho realizado nas plataformas.

A expansão do universo digital nas condições de trabalho trouxe a precarização do trabalho frente a informalidade e, conseqüentemente, o vilipêndio da qualidade e vida e saúde do trabalhador, portanto, esta regulamentação representa um avanço, sem precedentes globais. O chamado processo de plataformização, como menciona o Professor Ricardo Nunes, desencadeou um método de individualização e invisibilização das relações de trabalho, disfarçadas de “prestação de serviços”, mas que na verdade ocultam a exploração e a precarização laboral. A Indústria 4.0, discutida por diversos autores, é sim um avanço tecnológico que promete uma automação cada vez maior em todas as etapas da cadeia de valor, controlada digitalmente e, a drástica automação que traz consigo a crise no mercado de trabalho humano.^{979,980}

A diretiva introduz uma regulamentação detalhada sobre a gestão algorítmica do trabalho plataformizado, protegendo todos os trabalhadores das plataformas, inclusive aqueles considerados genuinamente autônomos. Além de exigir transparência das plataformas, a legislação específica que todas as decisões automatizadas ou apoiadas por algoritmos, mesmo as que não afetam significativamente os trabalhadores, devem ser comunicadas a eles, seus representantes e, se solicitado, às autoridades nacionais.

3.6.1 Estatuto profissional

Os trabalhadores autônomos que atuam em plataformas digitais enfrentam impactos semelhantes aos dos trabalhadores das plataformas em relação ao uso de sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões, especialmente na proteção de dados pessoais e na remuneração. Assim, os direitos estabelecidos pela diretiva sobre a proteção de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, incluindo transparência, controle humano e revisão de decisões significativas, também se aplicam a esses trabalhadores. No entanto, direitos específicos de saúde e segurança no trabalho, e consulta, que são garantidos aos empregados formais sob o direito da União, não se estendem aos trabalhadores autônomos.

⁹⁷⁹ ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 18.

⁹⁸⁰ O professor Ricardo Antunes, apresenta indagações pertinentes sobre a intermitência e a uberização, e, reflexões sobre a indústria 4.0 e um provável à escravidão digital, sobre três perspectivas, quais sejam, a prevalência do trabalho uberizado, a ampliação das formas de exploração laboral reminiscetes da Revolução Industrial, e a intensificação da subsunção real do trabalho à nova máquina informacional (*Ibid.*).

Note que a plataformização transformava o trabalhador em um autogerente subordinado, que assume os riscos e custos de sua produção, adaptando-se às demandas do mercado de forma imediata.⁹⁸¹

O Regulamento (UE) 2019/1150⁹⁸² oferece salvaguardas sobre equidade e transparência para trabalhadores autônomos considerados "utilizadores profissionais". As plataformas digitais são obrigadas a cumprir normas de informação e consulta sobre sistemas automatizados, independentemente de serem geridos pela própria plataforma ou por terceiros. Para que as autoridades nacionais possam garantir que as plataformas de trabalho digitais cumpram as leis e regulamentações trabalhistas, especialmente quando estão sediadas em um país diferente daquele onde o trabalho é realizado, as plataformas devem declarar às autoridades competentes do Estado-Membro onde o trabalho ocorre um sistema de informação sistemático e transparente, inclusive em nível transfronteiriço, é crucial para evitar a concorrência desleal entre as plataformas. Essa obrigação complementa outras exigências de declaração ou notificação estabelecidas por regulamentos da União.⁹⁸³

A Autoridade Europeia do Trabalho desempenha um papel vital na promoção de mobilidade laboral justa na União Europeia. Ela facilita a cooperação entre os Estados-Membros, apoia inspeções conjuntas, realiza avaliações de risco sobre a mobilidade laboral transfronteiriça e ajuda no combate ao trabalho não declarado, abordando os desafios associados às atividades das plataformas digitais.^{984,985}

⁹⁸¹ ABILIO, L. C. "Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time". In: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 65.

⁹⁸² UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019**. Relativo à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha. [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019R1150>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁸³ O trabalho em plataformas digitais emergiu em um contexto de transformações globais na economia, representando um modelo de negócios facilitado por plataformas colaborativas. Estas plataformas criaram um nicho de mercado que permite o uso temporário de bens e serviços, frequentemente oferecidos por indivíduos. A expansão das plataformas digitais foi rápida e impressionante, com cerca de 10 mil empresas surgindo em menos de uma década, gerando inúmeros empregos. Na Europa, mais de 28 milhões de pessoas trabalham em plataformas, um número que se aproxima dos 29 milhões de trabalhadores na indústria transformadora.

⁹⁸⁴ BRASIL. **O auditor-fiscal do trabalho e a inspeção do trabalho**. [S.l.]: Ministério do Trabalho e Emprego. [20--?]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/o-auditor-fiscal-do-trabalho-e-a-inspecao-do-trabalho>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁸⁵ A Convenção nº 81 da OIT confere aos Inspectores de Trabalho a função de assegurar a aplicação das disposições legais concernentes às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício das suas profissões, em especial aquelas relativas: à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar, ao emprego das crianças e dos adolescentes e a outras matérias conexas. Incumbe, ainda, à Fiscalização do Trabalho, o fornecimento de informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais, bem como levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes.

3.6.2 Transparência do trabalho nas plataformas digitais

As informações sobre o trabalho realizado em plataformas digitais, incluindo o número de trabalhadores, sua situação contratual e os termos aplicáveis às suas relações laborais, são essenciais para que as autoridades possam determinar o estatuto profissional correto dos trabalhadores e assegurar o cumprimento das obrigações legais. Além disso, os representantes dos trabalhadores nas plataformas devem ter o direito de solicitar informações adicionais das plataformas para exercer suas funções representativas de forma eficaz.^{986,987}

O uso de trabalho não declarado em plataformas de entrega tem sido evidenciado em vários Estados-Membros, especialmente através da prática de “aluguel de identidades”. Nesta prática, trabalhadores com permissão de trabalho registram-se nas plataformas e alugam suas contas a migrantes indocumentados ou menores, o que resulta em uma falta de proteção para esses trabalhadores, incluindo nacionais de países terceiros em situação irregular. Isso frequentemente limita o acesso à justiça por medo de retaliação ou deportação. A Diretiva 2009/52/CE.^{988,989} estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra empregadores de trabalhadores em situação irregular. As obrigações de transparência e as regras sobre intermediários, estabelecidas na presente diretiva, reforçam a luta contra o trabalho não declarado em plataformas digitais, sendo crucial que as plataformas garantam a verificação confiável da identidade dos trabalhadores.⁹⁹⁰

⁹⁸⁶ OIT, 2022.

⁹⁸⁷ Em 2022 a OIT aprovou diretivas que dizem respeito à organização, à estrutura, às competências e ao funcionamento das inspeções do trabalho e constituem um passo importante para a melhoria das inspeções do trabalho. Isso, por sua vez, terá um impacto positivo na aplicação das Normas Internacionais do Trabalho. Estas novas diretrizes sobre inspeção do trabalho complementarão as convenções existentes da Organização Internacional do Trabalho e promoverão o respeito aos direitos trabalhistas no mundo do trabalho, incluindo a aplicação da nova diretiva europeia frente a precarização das relações de trabalho em plataformas digitais (*Ibid.*).

⁹⁸⁸ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009.** Estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular. [*S.l.:s.n.*], 2009. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0052>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁸⁹ Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que introduz normas mínimas em matéria de sanções e medidas contra empregadores que empreguem nacionais de países terceiros em situação irregular (*Ibid.*).

⁹⁹⁰ A Diretiva 2009/52/CE proíbe o emprego de nacionais de países terceiros em situação irregular, tendo por objetivo combater a imigração ilegal. Estabelece, para o efeito, normas mínimas comuns sobre sanções e medidas a aplicar nos Estados-Membros contra empregadores que violem esta proibição, considerando «Emprego ilegal», o emprego de um nacional de um país terceiro em situação irregular. Estabelecendo que os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar que as infracções à proibição prevista no artigo 3.o sejam objeto de sanções eficazes, proporcionais e dissuasivas contra o empregador.

3.6.3 Recursos e execução

Além disso, é essencial que as disposições de execução do acervo social da União sejam aplicadas para garantir que os trabalhadores das plataformas tenham acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e compensação por danos sofridos, mesmo após o término da relação de trabalho ou contratual. Os representantes dos trabalhadores, conforme permitido pelo direito nacional, devem ter a capacidade de representar um ou mais trabalhadores em processos judiciais ou administrativos, facilitando essas ações que, de outra forma, poderiam ser impedidas por barreiras financeiras, processuais ou pelo medo de represália. De fato, a diretiva busca humanizar o trabalho nas empresas plataformas sob a perspectiva da acumulação de capital e destaca as dificuldades e alternativas enfrentadas pelos trabalhadores, enfatizando a importância dos movimentos de resistência à precarização devemos afastar a narrativa de pseudoempresenadorismo a fim de descaracterizar a classe, visão que tem sido ressaltada pelas novas tecnologias.⁹⁹¹

O trabalho em plataformas digitais é marcado pela ausência de um local físico comum onde os trabalhadores possam se conhecer, comunicar e defender seus interesses coletivamente. Para superar essa limitação, é essencial que existam canais de comunicação digitais que permitam a esses trabalhadores se comunicarem de forma segura e privada, além de possibilitar o contato com seus representantes. As plataformas digitais devem criar esses canais, utilizando sua própria infraestrutura ou outros meios eficazes, garantindo a proteção dos dados pessoais e evitando o acesso ou monitoramento dessas comunicações.^{992,993}

Os trabalhadores das plataformas, especialmente aqueles que atuam presencialmente, estão mais expostos a riscos de violência e assédio, sem um local físico para apresentar queixas. O assédio, inclusive sexual, pode impactar negativamente a saúde e segurança desses trabalhadores. Portanto, os Estados-Membros devem implementar medidas preventivas, como a criação de canais eficazes de denúncia. Também é recomendado que apoiem medidas

⁹⁹¹ ANTUNES, 2020, p. 65.

⁹⁹² LUDOVICO, 2024, p. 11.

⁹⁹³ Segundo o professor Giuseppe Ludovico, o principal impacto da tecnologia digital é a ampliação da polarização na subordinação, se nota um crescente abismo entre dois grupos de trabalhadores: aqueles com alto nível de formação que, graças à tecnologia, conquistam maior autonomia e liberdade dos vínculos tradicionais de controle, tornando menos relevante o tempo e o local de trabalho como critérios para o cumprimento de suas funções; e aqueles que, por outro lado, enfrentam uma intensificação do controle externo devido à maior invasividade dessas mesmas tecnologias. O artigo reproduz o relatório apresentado na Conferência “Direitos fundamentais, trabalho e novas tecnologias”, realizada na Universidade de Milão em 30 e 31 de janeiro de 2024 (*Ibid.*).

adicionais para combater a violência e o assédio, incluindo canais de denúncia adequados para trabalhadores autônomos.^{994,995}

Em processos judiciais ou administrativos relacionados aos direitos e obrigações estabelecidos nesta diretiva, as informações sobre a organização do trabalho, que são essenciais para determinar o estatuto profissional e o controle exercido pela plataforma digital, podem estar exclusivamente em posse da plataforma e não ser facilmente acessíveis aos trabalhadores ou autoridades. Por isso, os tribunais nacionais ou autoridades competentes devem ter o poder de exigir que as plataformas digitais divulguem essas provas, incluindo informações confidenciais, desde que sejam adotadas medidas eficazes para proteger esses dados.^{996,997}

Esta diretiva estabelece regras mais específicas e adicionais em relação ao Regulamento (UE) 2016/679^{998,999} para garantir a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores das plataformas digitais. As autoridades nacionais de controle mencionadas no regulamento devem ser responsáveis por supervisionar a aplicação dessas salvaguardas. O quadro processual do

⁹⁹⁴ CARDIM, T. C. G. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. **e-Revista Internacional de la Protección Social**, v. 6, n. 2, p. 312-334, 2021. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/crips/article/view/19747/17931>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁹⁵ A transformação das tipologias de trabalho e o aumento constante da pressão sobre os trabalhadores resultaram em uma mudança significativa nos impactos do trabalho na saúde. O que antes era predominantemente centrado em consequências físicas, agora se estende de forma preocupante à saúde mental. Um dos efeitos mais notórios do uso desenfreado e da falta de regulamentação específica para os novos riscos no ambiente de trabalho é a transição dos danos físicos para os impactos mentais. Entre os principais fatores psicossociais de risco, destacam-se o aumento da intensidade e da duração do trabalho. Isso inclui a extensão das jornadas além do horário normal, a expectativa de disponibilidade permanente do trabalhador, a pressão - velada ou explícita - para levar trabalho para casa e as dificuldades crescentes na conciliação entre trabalho e vida pessoal. Esses fatores não só contribuem para o desgaste mental, como também criam um ambiente propício para o assédio, onde a sobrecarga e a falta de limites claros exacerbam o estresse e o sofrimento psicológico dos trabalhadores.

⁹⁹⁶ ROJO TORRECILLA, Eduardo. Nuevo repaso a la saga Glovo y sus muchas vicisitudes (falsos autónomos) en sede judicial laboral, contencioso-administrativa... y penal. **Viernes**, ago. 2024. Disponível em: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/08/nuevo-repaso-la-saga-glovo-y-sus-muchas.html?m=1>. Acesso em: 17 dez. 2024.

⁹⁹⁷ Na Espanha, o caso Glovo continua gerando controvérsias nos tribunais, especialmente em relação ao status dos entregadores como autônomos. Desde a implementação do Real Decreto-lei 9/2021, que visava garantir os direitos laborais dos trabalhadores de plataformas digitais, muitas empresas, incluindo Glovo, resistiram à sua aplicação, mantendo seus entregadores como autônomos. Essa resistência resultou em uma série de decisões judiciais em diferentes esferas—trabalhista, contencioso-administrativa e penal. A introdução do conceito de "presunção de laboralidade" para os trabalhadores de plataformas digitais na legislação espanhola gerou várias interpretações e litígios. Apesar de decisões anteriores do Tribunal Supremo que confirmaram a existência de uma relação laboral entre a Glovo e seus entregadores, algumas decisões recentes dos tribunais, como a do Julgado Central Contencioso-Administrativo núm. 10, questionaram essa interpretação, apoiando a tese de que os entregadores têm autonomia suficiente para serem considerados trabalhadores independentes. Paralelamente, a atuação da Inspeção de Trabalho e da Fiscalização de Barcelona intensificou-se, culminando em investigações e sanções significativas contra a Glovo, além de ações penais que acusam a empresa de impor condições ilegais a seus trabalhadores. A jurisprudência permanece majoritariamente alinhada com a visão de que os entregadores são trabalhadores assalariados, mas o cenário legal continua evoluindo, com novos desdobramentos esperados nos próximos meses (*Ibid.*).

⁹⁹⁸ UNIÃO EUROPEIA, 2016.

⁹⁹⁹ O Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), é um regulamento europeu (EU 2016/679) que estabelece as normas para a proteção, tratamento e livre circulação de dados pessoais nos países da União Europeia (*Ibid.*).

Regulamento (UE) 2016/679, incluindo supervisão, cooperação, coerência, vias de recurso, responsabilidade e sanções, será aplicável na execução dessas novas regras, com destaque para a competência de impor multas conforme o artigo 83º, nº 5, do regulamento.¹⁰⁰⁰

3.6.4 Gestão algorítmica

Os sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões utilizados pelas plataformas digitais tratam dados pessoais que impactam diretamente as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores. Isso levanta questões tanto de proteção de dados quanto de direito trabalhista. Portanto, as autoridades de proteção de dados e outras autoridades competentes devem cooperar, inclusive em nível transfronteiriço, para aplicar esta diretiva, garantindo a troca de informações pertinentes sem comprometer a independência das autoridades de controle. Para garantir a efetividade da proteção conferida pela diretiva, é crucial proteger os trabalhadores das plataformas digitais contra despedimentos ou rescisões contratuais como retaliação por exercerem os direitos conferidos pela diretiva. Isso inclui medidas equivalentes, como a suspensão de contas, tanto para trabalhadores assalariados quanto para autônomos.¹⁰⁰¹

3.6.5 Considerações gerais

A recente diretiva visa melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais e proteger os dados pessoais, objetivos que não podem ser plenamente alcançados por ações isoladas dos Estados-Membros. Dada a necessidade de requisitos mínimos comuns, é mais adequado que essas medidas sejam implementadas a nível da União Europeia, em conformidade

¹⁰⁰⁰ Regulamento (UE) 2016/679 – art. 83 - 5. A violação das disposições a seguir enumeradas está sujeita, em conformidade com o n.º 2, a coimas até 20 000 000 EUR ou, no caso de uma empresa, até 4 % do seu volume de negócios anual a nível mundial correspondente ao exercício financeiro anterior, consoante o montante que for mais elevado: a) Os princípios básicos do tratamento, incluindo as condições de consentimento, nos termos dos artigos 5.º, 6.º, 7.º e 9.º; b) Os direitos dos titulares dos dados nos termos dos artigos 12.º a 22.º; c) As transferências de dados pessoais para um destinatário num país terceiro ou uma organização internacional nos termos dos artigos 44.º a 49.º; d) As obrigações nos termos do direito do Estado-Membro adotado ao abrigo do capítulo IX; e) O incumprimento de uma ordem de limitação, temporária ou definitiva, relativa ao tratamento ou à suspensão de fluxos de dados, emitida pela autoridade de controlo nos termos do artigo 58.º, n.º 2, ou o facto de não facultar acesso, em violação do artigo 58.º, n.º 1.

¹⁰⁰¹ Com a crescente conectividade e o uso cada vez maior de tecnologias de informação e comunicação, as distinções entre espaço e tempo de trabalho tornam-se irrelevantes, resultando em uma cultura laboral cada vez mais permissiva. Essa mudança também eleva o risco de despedimentos e retaliações automatizadas, uma vez que o monitoramento constante e os algoritmos de gestão podem identificar e punir desvios de performance ou comportamento, muitas vezes sem a devida intervenção humana, exacerbando a insegurança e o controle sobre os trabalhadores.

com o princípio da subsidiariedade, conforme o artigo 5.º do Tratado da União Europeia. A diretiva também respeita o princípio da proporcionalidade, limitando-se ao necessário para atingir esses objetivos. A União Europeia alcança seus objetivos utilizando os meios apropriados, conforme as competências que lhe são conferidas pelos Tratados. De acordo com o artigo 5º, as competências que não forem atribuídas à União nos Tratados permanecem sob a jurisdição dos Estados-Membros.^{1002,1003}

Esta diretiva estabelece requisitos mínimos, permitindo que os Estados-Membros introduzam ou mantenham disposições mais favoráveis para os trabalhadores das plataformas. Direitos adquiridos sob o quadro jurídico atual permanecem em vigor, exceto quando a diretiva introduza disposições mais favoráveis. A implementação desta diretiva não deve ser usada para reduzir os direitos estabelecidos pela legislação da União ou nacional, nem para diminuir o nível geral de proteção ou as prerrogativas dos representantes dos trabalhadores.¹⁰⁰⁴

A autonomia dos parceiros sociais é respeitada, permitindo que os Estados-Membros autorizem, sob condições específicas, negociações coletivas que possam diferir de certas disposições da diretiva, desde que o nível global de proteção seja mantido. Ao implementar a diretiva, os Estados-Membros devem evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas desnecessárias que possam prejudicar a criação e desenvolvimento de pequenas e médias empresas (PMEs). Os Estados-Membros são, portanto, incentivados a avaliar o impacto

¹⁰⁰² UNIÃO EUROPEIA. Tratado da União Europeia (versão consolidada). **Jornal Oficial da União Europeia**, 2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF. Acesso em: 17 jul. 2024.

¹⁰⁰³ A União Europeia opera com base em princípios fundamentais que orientam a delimitação e o exercício de suas competências. O princípio da atribuição estabelece que a União só pode agir dentro dos limites das competências que lhe foram conferidas pelos Estados-Membros nos Tratados, com o objetivo de alcançar os fins estabelecidos nesses acordos. Assim, qualquer competência não expressamente atribuída à União permanece sob a responsabilidade dos Estados-Membros. Além disso, o princípio da subsidiariedade determina que, em áreas onde a União não possui competência exclusiva, ela só deve intervir se os objetivos da ação proposta não puderem ser adequadamente alcançados pelos Estados-Membros, seja em nível nacional, regional ou local. Contudo, se for mais eficaz realizar a ação em nível da União, devido à sua escala ou aos seus efeitos, a intervenção é justificada. Esse princípio é aplicado pelas instituições da União de acordo com o Protocolo sobre a aplicação dos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, com a supervisão dos Parlamentos nacionais. Por fim, o princípio da proporcionalidade impõe que a ação da União deve ser limitada ao necessário para alcançar os objetivos dos Tratados, sem excessos. As instituições da União são responsáveis por aplicar esse princípio, assegurando que o conteúdo e a forma das suas ações sejam adequados e não ultrapassem o necessário para atingir os fins estabelecidos (*Ibid.*).

¹⁰⁰⁴ É essencial promover uma cultura preventiva focada nos riscos psicossociais, uma vez que não se pode mais considerar apenas os riscos físicos. Atualmente, os riscos psicológicos ganharam relevância significativa, exigindo atenção e proteção legal. A saúde mental dos trabalhadores está diretamente ligada à prevenção desses riscos, que podem resultar em situações de incapacidades temporárias ou permanentes devido à falta de descanso adequado. Portanto, é fundamental adotar medidas que protejam os trabalhadores, prevenindo o desgaste psicológico e assegurando um ambiente de trabalho seguro e saudável, em conformidade com as normas de proteção legal vigentes.

da transposição da diretiva para as pequenas e médias empresas PME, com especial atenção para as microempresas e os encargos administrativos.¹⁰⁰⁵

Os Estados-Membros podem delegar a implementação desta diretiva aos parceiros sociais, desde que estes o solicitem conjuntamente e que os Estados-Membros garantam que todas as medidas necessárias foram tomadas para que os parceiros sociais possam alcançar os resultados pretendidos pela diretiva. Os Estados-Membros devem também, de acordo com suas legislações e práticas nacionais, adotar medidas para assegurar a participação efetiva dos parceiros sociais e promover o diálogo social, com o objetivo de aplicar as disposições desta diretiva.¹⁰⁰⁶

Conforme a Declaração Política Conjunta de 28 de setembro de 2011 dos Estados-Membros e da Comissão, os Estados-Membros se comprometeram a incluir documentos explicativos ao notificar suas medidas de transposição, quando necessário, para clarificar a relação entre os componentes da diretiva e os instrumentos nacionais de transposição. No caso desta diretiva, considera-se justificável a transmissão desses documentos. A Autoridade europeia para a proteção de dados foi consultada para a proposta de diretiva para a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais em conformidade com o artigo 42º, nº 1, do regulamento (UE) 2018/1725 e emitiu um parecer em 2 de fevereiro de 2022.^{1007,1008}

O artigo 1º da diretiva (UE) 2024/2831 estabelece que a mesma tem como objetivo central melhorar as condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais nas plataformas

¹⁰⁰⁵ Os avanços tecnológicos transformaram profundamente a maneira como transferimos informações e nos relacionamos no ambiente de trabalho, levando à predominância das tecnologias de informação e comunicação (TIC) na execução das atividades laborais. Embora as TIC ofereçam inúmeros benefícios, é importante reconhecer que esses ganhos podem ser comprometidos pelos custos associados à saúde mental e física dos trabalhadores a médio e longo prazo. No entanto, ao adotar medidas preventivas e promover uma cultura de bem-estar no trabalho, é possível mitigar esses riscos sem comprometer o crescimento econômico ou a iniciativa de novas pequenas e médias empresas, garantindo que a inovação tecnológica seja aliada de um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

¹⁰⁰⁶ A diretiva põe em relevo o diálogo social, nos termos propostos pela OIT. Para a OIT, o diálogo social tripartido—que envolve governos, empregadores e trabalhadores—é fundamental para assegurar que homens e mulheres tenham acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. Este diálogo é um pilar central da Agenda para o Trabalho Digno, pois promove a cooperação e a construção de consensos que fortalecem as políticas laborais e sociais, garantindo melhores condições de trabalho e uma economia mais justa e inclusiva (*Ibid.*).

¹⁰⁰⁷ UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018**. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados. [*S.l.:s.n.*], 2018. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32018R1725>. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹⁰⁰⁸ REGULAMENTO (UE) 2018/1725 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados. Art. 42- Consulta legislativa 1. Após ter adotado propostas de atos legislativos, recomendações ou propostas ao Conselho nos termos do artigo 218.o do TFUE, ou quando elaborar atos delegados ou atos de execução, a Comissão deve consultar a Autoridade Europeia para a Proteção de Dados caso exista um impacto na proteção dos direitos e das liberdades das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais (*Ibid.*).

digitais. Para alcançar esse objetivo, são introduzidas medidas que facilitam a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, promovendo a transparência, a equidade, a supervisão humana, a segurança e a responsabilização na gestão algorítmica. Além disso, a diretiva busca aumentar a transparência no trabalho realizado em plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças.¹⁰⁰⁹

A diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas na União Europeia, seja com um contrato de trabalho formal ou em situações em que, com base em uma análise dos fatos, possa ser determinado que possuem uma relação de trabalho, conforme definido pela legislação, convenções coletivas ou práticas em vigor em cada Estado-Membro, e em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Também são definidas regras para melhorar a proteção dos dados pessoais, especialmente no contexto da gestão algorítmica, abrangendo inclusive aqueles trabalhadores que não possuem um contrato formal de trabalho. Essa diretiva se aplica a todas as plataformas de trabalho digitais que organizam atividades na União Europeia, independentemente de onde estejam estabelecidas ou da legislação que, de outra forma, seria aplicável.¹⁰¹⁰

O artigo 2º informa que para os fins desta diretiva, a *plataforma de trabalho digital* deve ser entendida como uma entidade, seja uma pessoa singular ou coletiva (física ou jurídica), que presta serviços sob determinadas condições, esses serviços são oferecidos, ao menos em parte, de forma remota por meio de tecnologias eletrônicas, como sites ou aplicativos móveis, e são realizados a pedido de um cliente. A organização do trabalho realizado por indivíduos mediante remuneração é uma parte essencial desse serviço, seja o trabalho executado online ou em um local específico, certo que, a plataforma se utiliza sistemas automatizados de monitoramento ou de tomada de decisões. Por sua vez, *trabalho nas plataformas digitais* refere-se a qualquer atividade organizada por meio de uma plataforma digital e realizada na União Europeia por uma pessoa, com base em uma relação contratual estabelecida entre essa pessoa e a plataforma,

¹⁰⁰⁹ Diante da ausência de territorialidade e da crescente interconectividade global, torna-se urgente a implementação de uma legislação preventiva que aborde os riscos associados ao uso desenfreado e não regulamentado das tecnologias no ambiente de trabalho. Três dos principais riscos identificados que afetam diretamente a saúde dos trabalhadores incluem: tecnostress, que resulta da pressão constante para se adaptar às novas tecnologias; a escravidão digital, caracterizada pela impossibilidade de desconectar do trabalho; e o burnout, um esgotamento extremo devido à sobrecarga e à falta de limites claros entre vida profissional e pessoal. Esses desafios destacam a necessidade de uma abordagem legislativa global, que proteja os trabalhadores independentemente de fronteiras e assegure condições de trabalho saudáveis e sustentáveis.

¹⁰¹⁰ A diretiva pretende que se estabeleça direitos mínimos para todas as pessoas que trabalham em plataformas na União Europeia, abrangendo tanto aqueles com contrato de trabalho formal quanto aqueles que, com base em uma análise dos fatos, podem ser considerados como tendo uma relação de trabalho, conforme a legislação, convenções coletivas ou práticas em vigor em cada Estado-Membro, entendemos que, dentre estes direitos, deva ser garantido o mínimo salarial, jornada legal e seguridade social, em especial, frente a acidentes de trabalho.

ou um intermediário, independentemente da existência de um contrato formal entre a pessoa, o intermediário e o destinatário final do serviço; para tanto a *pessoa que trabalha nas plataformas* é qualquer indivíduo que realiza trabalho através de plataformas digitais, independentemente da natureza do contrato ou da designação utilizada pelas partes envolvidas. Por fim, o termo *trabalhador das plataformas* designa uma pessoa que realiza trabalho em plataformas digitais e que possui, ou é considerada como possuindo, uma relação de trabalho formal, conforme definido pela legislação, convenções coletivas ou práticas em vigor em cada Estado-Membro, respeitando a jurisprudência do Tribunal de Justiça da UE.

A regulamentação chega em excelente momento, no Brasil seria necessária legislação similar, como observa Vidigal a corrosão do trabalho, a perda de direitos e as condições laborais precárias enfrentadas por trabalhadores sem vínculos empregatícios e sem uma rede de proteção ocorria na Europa e ocorre no Brasil, em uma velocidade frenética. As empresas plataformas se posicionam como mediadoras entre trabalhador e consumidor, mas, na verdade, são as controladoras de todo o processo, desde a gestão até a precificação. O uso de algoritmos invisíveis, que gerenciam e controlam o trabalho, cria uma falsa sensação de autonomia, enquanto os trabalhadores enfrentam jornadas extensas e intensas, muitas vezes sem a garantia de receber ao menos um salário-mínimo, com total abandono de sua saúde física e mental.¹⁰¹¹

Na Diretiva (UE) 2024/2831, o *intermediário* é definido como uma pessoa física ou jurídica que, ao disponibilizar trabalho em uma plataforma digital, estabelece uma relação contratual tanto com a plataforma quanto com a pessoa que nela trabalha, ou que atua em uma cadeia de subcontratação entre a plataforma e o trabalhador. Os *representantes dos trabalhadores* são aqueles que representam os trabalhadores das plataformas, incluindo sindicatos e representantes eleitos pelos próprios trabalhadores, de acordo com a legislação e práticas nacionais. *Representantes das pessoas que trabalham nas plataformas* incluem tanto os representantes dos trabalhadores quanto, quando previsto em legislação e práticas nacionais, representantes de pessoas que trabalham em plataformas sem vínculo empregatício formal. Novas formas de associação, sindicalização e organização, como resistência a precarização do trabalho e ao acúmulo desenfreado de capital.¹⁰¹²

Conforme a diretiva o sistema automatizado de monitorização refere-se a sistemas que monitoram, supervisionam ou avaliam o desempenho dos trabalhadores nas plataformas,

¹⁰¹¹ VIDIGAL, V. Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. **RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 6, n. 11, p. 713-717, 2021. Disponível em: <https://costalima.ufrj.br/index.php/RTPS/article/download/931/1140>. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹⁰¹² ANTUNES, 2020, p.10-11.

coletando dados pessoais por meios eletrônicos. Já sistemas automatizados de tomada de decisões são aqueles que, por meios eletrônicos, tomam ou apoiam decisões que impactam significativamente os trabalhadores das plataformas, incluindo aspectos como recrutamento, atribuição de tarefas, rendimentos, saúde e segurança, tempo de trabalho, acesso a formação e a situação contratual, como a restrição, suspensão ou encerramento de contas pessoais. A definição de plataformas de trabalho digitais estabelecida pela diretiva, não abrange prestadores de serviços cujo objetivo principal seja a exploração ou compartilhamento de ativos, ou a revenda de bens por pessoas que não são profissionais.

O artigo 3º define que os Estados-Membros devem assegurar que, quando uma plataforma digital utiliza intermediários, os trabalhadores contratados por esses intermediários recebam o mesmo nível de proteção garantido por esta diretiva aos trabalhadores com contrato direto com a plataforma. Para isso, os Estados-Membros devem adotar medidas adequadas, conforme a legislação e as práticas nacionais, incluindo, se necessário, a implementação de sistemas de responsabilidade solidária.¹⁰¹³

Segundo o artigo 4º os Estados-Membros devem implementar procedimentos eficazes para garantir a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, a fim de identificar se existe uma relação de trabalho, conforme definido pela legislação, convenções coletivas ou práticas vigentes, considerando a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Isso inclui a aplicação da presunção de relação de trabalho conforme previsto no artigo 5º.¹⁰¹⁴

A verificação da existência de uma relação de trabalho deve se basear nos fatos da execução do trabalho, como a utilização de sistemas automatizados de monitoramento ou tomada de decisões na organização do trabalho, independentemente de como a relação é classificada em qualquer contrato entre as partes.¹⁰¹⁵

¹⁰¹³ No Diário da República de Portugal, em 3 de abril, foi promulgada a Lei nº 13/2023, que trouxe significativas modificações ao Código do Trabalho, inseridas na agenda para o trabalho digno. Esta reforma legislativa, fruto de intensos debates, reforça o protagonismo de Portugal ao incorporar diretrizes da União Europeia em seu ordenamento jurídico, além de promover alterações em leis específicas e no Código de Processo do Trabalho. A lei adicionou dez novos artigos e revisou 80 artigos do Código do Trabalho. Apesar da intensa discussão na Assembleia da República, as empresas e empresários portugueses tiveram pouco tempo para se adaptarem às mudanças, que já estão em vigor. Parte dessas alterações impacta diretamente o trabalho em plataformas digitais, como Uber, Glovo e Bolt, com especial atenção à regulação das atividades de motoristas e entregadores.

¹⁰¹⁴ Em Portugal não observância dessas condições, disfarçada como trabalho autônomo, pode resultar em graves sanções para o empregador, com prejuízos potenciais para o trabalhador e o Estado.

¹⁰¹⁵ O legislador português, com o objetivo de alinhar a legislação laboral aos princípios de trabalho digno, centrou seus esforços em garantir direitos mínimos e estabelecer uma vinculação formal entre os trabalhadores de plataformas e as empresas. O artigo 3º do Código do Trabalho já tratava das relações entre fontes de regulação e estabelecia as matérias passíveis de regulação coletiva, afastando normas legais do contrato de trabalho. Agora, temas relacionados ao uso de algoritmos, inteligência artificial e questões conexas, especialmente no contexto do

Quando for estabelecida a existência de uma relação de trabalho, é essencial identificar claramente a parte, ou as partes, que assumem as obrigações do empregador, de acordo com os sistemas jurídicos nacionais.¹⁰¹⁶

O artigo 5º determina que a relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha através dela é legalmente presumida como uma relação de trabalho, se houver indícios de controle e direção pela plataforma, conforme definido pela legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais, e levando em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da UE. Caso a plataforma queira refutar essa presunção, cabe a ela provar que a relação não constitui uma relação de trabalho conforme esses critérios.

Os Estados-Membros devem estabelecer uma presunção legal de emprego que facilite o processo para os trabalhadores das plataformas, garantindo que essa presunção não imponha um ônus adicional sobre eles ou seus representantes nos processos que buscam determinar seu estatuto profissional.¹⁰¹⁷

Essa presunção legal aplica-se a todos os processos administrativos ou judiciais relacionados à determinação correta do estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas, exceto em questões fiscais, penais e de segurança social, a menos que os Estados-Membros decidam aplicá-la também nesses casos, conforme suas leis nacionais.¹⁰¹⁸

trabalho em plataformas digitais, só podem ser alterados através de negociação coletiva, desde que resultem em condições mais favoráveis aos trabalhadores. O legislador português possibilita que as normas coletivas estabeleçam disposições menos favoráveis que a lei em certos aspectos, desde que os trabalhadores sejam representados por sindicatos. Contudo, a lei estabelece um mínimo irredutível de proteção para os trabalhadores. Assim, a legislação busca garantir que os trabalhadores de plataformas digitais tenham seus direitos mínimos assegurados, como piso salarial e seguridade social, reconhecendo o vínculo empregatício sempre que as condições estabelecidas forem cumpridas. A lei define as plataformas digitais como entidades que organizam o trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, seja online ou em uma localização específica, sob um modelo de negócio e marca próprios.

¹⁰¹⁶ Em Portugal com a recente alteração, foi introduzido o artigo 12-A, que estabelece seis critérios alternativos para configurar uma relação de emprego no âmbito das plataformas digitais. A presença de qualquer um desses critérios pressupõe a existência de um vínculo empregatício entre o prestador de serviço e a plataforma digital. Esses critérios incluem a fixação de remuneração pela plataforma, o exercício de poder de direção e supervisão, a restrição da autonomia do prestador quanto à organização do trabalho, a imposição de sanções, a propriedade dos equipamentos de trabalho e o controle sobre a atividade.

¹⁰¹⁷ O Código do Trabalho português já previa a presunção do contrato de trabalho (Artigo 12º), caracterizada por elementos como a realização da atividade em local designado pelo beneficiário, uso de equipamentos fornecidos pelo beneficiário, definição de horários, pagamento regular e funções de chefia na estrutura da empresa. Seria uma metainjustiça, como diria Nancy Fraser, não se prever a presunção de laboralidade dos trabalhadores plataformaizados. O enquadramento jurídico de vínculo de emprego é o primeiro enquadramento necessário está em relação ao trabalho em plataforma.

¹⁰¹⁸ De fato, apenas distorcendo a realidade, sob a narrativa de que trabalhadores plataformaizados são empreendedores parceiros, é possível ignorar a natureza concreta das relações de trabalho nas plataformas digitais, onde algoritmos invisíveis controlam a velocidade, ritmo, e movimentos do trabalho, tornando tudo opaco e confuso, assim a presunção de relação de trabalho se torna imperativa, a União Europeia reconhece a presunção de vínculo empregatício baseada no controle e direção do trabalho. Essa presunção foi reforçada por decisões judiciais em diversos países europeus, que identificam o vínculo de emprego em várias plataformas digitais, desmascarando a falsa autonomia que essas empresas tentam impor para fugir das obrigações legais.

Trabalhadores das plataformas, ou seus representantes conforme a legislação nacional, têm o direito de iniciar processos para determinar seu estatuto profissional. Além disso, se uma autoridade nacional competente suspeitar que um trabalhador foi incorretamente classificado, ela deve tomar as medidas ou iniciar os procedimentos necessários para corrigir essa situação. A presunção legal será aplicável a partir da data estabelecida no artigo 29.º, n.º 1, e se aplicará apenas às relações contratuais em vigor a partir dessa data.¹⁰¹⁹

O artigo 6º¹⁰²⁰ os Estados-Membros devem estabelecer um conjunto de medidas de apoio para assegurar a aplicação eficaz da presunção legal de relação de trabalho nas plataformas digitais. Para isso, devem emitir orientações claras e práticas destinadas a plataformas digitais, trabalhadores e parceiros sociais, para que todos compreendam e apliquem corretamente essa presunção, incluindo os procedimentos necessários para contestá-la.¹⁰²¹

¹⁰¹⁹ Artigo 29.º Transposição e aplicação 1. Os Estados-Membros devem pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva, o mais tarda, até [...] (dois anos após a sua entrada em vigor).

¹⁰²⁰ A partir da entrada em vigor da DPTPD, todas as plataformas digitais serão obrigadas a fornecer informações detalhadas sobre o funcionamento de seus sistemas automatizados, divididos em duas categorias: sistemas de supervisão e sistemas de tomada de decisões. Os sistemas de supervisão são aqueles utilizados para monitorar e avaliar a execução do trabalho, como a atribuição de tarefas e a imposição de sanções. Já os sistemas de tomada de decisões influenciam aspectos como acesso às tarefas, rendimentos, segurança no trabalho, tempo de trabalho e a situação contratual dos trabalhadores. A Diretiva exige que as plataformas informem aos trabalhadores quais sistemas estão em uso ou serão introduzidos, quais ações estão sendo supervisionadas, e quais decisões são afetadas por esses sistemas. Além disso, as plataformas devem detalhar os parâmetros utilizados, incluindo dados pessoais, e as razões para possíveis restrições, suspensões ou cancelamentos de contas. Essas informações devem ser fornecidas até o primeiro dia de trabalho ou em caso de mudanças significativas nas condições de trabalho. As informações devem ser claras, acessíveis e entregues em formato eletrônico, garantindo transparência e compreensão por parte dos trabalhadores.

¹⁰²¹ No Brasil o Projeto de Lei Complementar 12 (PLP 12), apresentado em 4 de março de 2024, tentou “implementar” a autonomia dos trabalhadores, mas também a necessidade de garantias mínimas. O projeto, ao regulamentar o trabalho de motoristas de aplicativos, define em seu artigo 3º que esses trabalhadores serão considerados “autônomos”. Isso efetivamente legaliza a exclusão desses trabalhadores da proteção laboral brasileira, permitindo que as plataformas operem sem as restrições da legislação trabalhista. O projeto, que nem mesmo nesses moldes foi aprovado, em vez de regular, acaba por desregular, apagando a real condição de subordinação e assalariamento que caracteriza o trabalho em plataformas digitais, que criaria uma “nova modalidade de trabalho” sem direitos básicos como férias, 13º salário, descanso semanal, jornada regulamentada, FGTS, ou proteção às mulheres trabalhadoras. Enquanto o PLP 12 ignora a realidade, a legislação europeia rejeita a falsa “autonomia” dos trabalhadores e enfrenta o problema da opacidade dos algoritmos, exigindo transparência e controle, inclusive pelos próprios trabalhadores. O Brasil, com o PLP 12, foi na contramão e rumo a uma regressão histórica em comparação com a Europa. Se fosse aprovado, esse projeto legalizaria um retrocesso significativo, enfraquecendo direitos trabalhistas conquistados com muita luta, desde a era da escravidão. O PLP 12 favorecia as grandes plataformas digitais, entregando-lhes benefícios enquanto oferece apenas migalhas aos trabalhadores. É crucial preservar os direitos trabalhistas e os preceitos constitucionais relacionados ao trabalho, mesmo ao considerar a flexibilidade da jornada, essencial para os motoristas de aplicativos. Curiosamente, embora muitos desses trabalhadores rejeitem a CLT e os sindicatos, a maioria deseja benefícios como descanso semanal remunerado, férias pagas e 13º salário. Isso demonstra que a flexibilidade de horários não é incompatível com a garantia de direitos, apesar das plataformas frequentemente desinformarem seus “empreendedores” para manter o medo e a insegurança sobre a perda do trabalho. Outro ponto crítico do PLP 12 é a proposta de uma jornada de até doze horas por plataforma, sem pagamento de horas extras, o que, combinado com o trabalho em várias plataformas, pode levar a jornadas excessivas. Além disso, o tempo de espera, não remunerado, agrava a precariedade dessas condições. Se fosse aprovado, o PLP 12 representaria uma grande derrota para motoristas e entregadores de aplicativos e um retrocesso significativo para toda a classe trabalhadora.

Além disso, é fundamental que os Estados-Membros desenvolvam diretrizes e estabeleçam procedimentos para permitir que as autoridades nacionais identifiquem, monitorem e sancionem de forma proativa as plataformas que não cumprem as regras relativas à correta determinação do estatuto profissional dos trabalhadores.¹⁰²²

Para garantir o cumprimento dessas regras, devem ser implementados controles e inspeções eficazes, realizados por autoridades nacionais competentes, com foco em plataformas específicas quando necessário. Essas inspeções devem ser proporcionais e não discriminatórias.¹⁰²³

Por fim, é essencial proporcionar formação adequada e disponibilizar conhecimentos técnicos especializados em gestão algorítmica às autoridades nacionais, no Brasil aos auditores fiscais do trabalho, capacitando-as para desempenhar suas funções de forma eficiente e eficaz.¹⁰²⁴

Conforme o artigo 7º as plataformas de trabalho digitais estão sujeitas a restrições rigorosas no uso de sistemas automatizados para o tratamento de dados pessoais.¹⁰²⁵ Essas plataformas não devem processar dados relacionados ao estado emocional ou psicológico dos trabalhadores, nem coletar informações provenientes de conversas privadas, incluindo aquelas mantidas com outros trabalhadores ou seus representantes. Além disso, é proibido que essas plataformas coletem dados pessoais quando os trabalhadores não estão oferecendo ou

¹⁰²² Essa tarefa não é fácil, pois as grandes plataformas digitais que surgiram e se expandiram rapidamente a partir da década de 1990, aproveitando-se de uma força de trabalho abundante e desempregada em meio a uma explosão tecnológica. Empresas como Amazon (e posteriormente Amazon Mechanical Turk), Uber, Deliveroo, Lyft, 99 e outras, cresceram significativamente, tornando-se gigantes digitais ao lado de Google, Facebook/Meta, Microsoft e Apple. conseguiram, ao longo do tempo, contornar a legislação trabalhista dos países onde operam, criando um sistema que dribla as proteções legais ao trabalho, um novo vocabulário corporativo foi pensado, rebatizando trabalhadores e empregados como “autônomos”, “empreendedores”, ou “colaboradores”, em um esforço para ocultar a realidade da exploração e subordinação laboral.

¹⁰²³ Plataformas como Uber, que começaram como pequenas inovações, rapidamente se transformaram em gigantes globais. A Uber, por exemplo, transferiu os custos operacionais para os trabalhadores, que precisavam arcar com a compra ou aluguel do carro, celular, internet e outros recursos. Esse “capitalismo de plataforma” eliminou responsabilidades básicas das empresas, incluindo a isenção de tributos.

¹⁰²⁴ Seria uma metainjustiça, como diria Nancy Fraser, não se prever a presunção de laboralidade dos trabalhadores platformizados.

¹⁰²⁵ A nova Diretiva estabelece medidas rigorosas para proteger os dados pessoais dos trabalhadores de plataformas digitais, com foco especial na preservação de sua privacidade e dignidade. De acordo com a norma, as plataformas digitais não devem tratar dados pessoais dos trabalhadores que não estejam diretamente relacionados à execução do contrato de trabalho ou que não sejam estritamente necessários para esse fim. Isso inclui dados sobre conversas privadas, estado de saúde, psicológico ou emocional do trabalhador, bem como quaisquer dados coletados quando o trabalhador não estiver desempenhando suas funções na plataforma. A Diretiva especifica ainda que as plataformas digitais estão proibidas de: tratar dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico dos trabalhadores; tratar dados pessoais relacionados à saúde, exceto em situações claramente definidas pela regulamentação europeia; tratar dados pessoais relativos a conversas privadas, incluindo aquelas entre os trabalhadores e seus representantes; e, coletar dados pessoais quando os trabalhadores não estiverem realizando suas atividades na plataforma. Essas disposições visam garantir que a privacidade dos trabalhadores de plataformas digitais seja respeitada, impedindo que suas informações pessoais sejam utilizadas de maneira inadequada ou invasiva.

executando trabalho, ou que utilizem esses dados para prever o exercício de direitos fundamentais, como o direito de associação, negociação coletiva ou consulta. As plataformas também não podem inferir informações sensíveis, como origem racial ou étnica, status migratório, opiniões políticas, crenças religiosas, deficiência, estado de saúde, orientação sexual ou filiação sindical.¹⁰²⁶

No que se refere aos dados biométricos, as plataformas não podem utilizá-los para identificar trabalhadores comparando-os com dados armazenados em bases de dados. Essas restrições são aplicáveis desde o início do processo de recrutamento e abrangem qualquer uso de sistemas automatizados que possam afetar os trabalhadores das plataformas, garantindo a proteção de seus dados pessoais e direitos fundamentais.¹⁰²⁷

O artigo 8º¹⁰²⁸ indica que o tratamento de dados pessoais por plataformas de trabalho digital, especialmente por meio de sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões, pode apresentar um alto risco para os direitos e liberdades dos indivíduos, conforme definido no artigo 35º, nº 1, do Regulamento (UE) 2016/679¹⁰²⁹. Portanto, ao realizar a avaliação de impacto exigida por esse regulamento, as plataformas devem considerar o impacto desses sistemas na proteção de dados dos trabalhadores, incluindo as restrições de tratamento

¹⁰²⁶ O modelo de plataformas digitais revelou um paradoxo gritante: em plena era digital, com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, assistimos a uma regressão nas condições de trabalho, agora disfarçada como “modernidade”. Essa nova realidade recria condições desumanas típicas da Revolução Industrial. O antigo modelo de trabalho terceirizado, como o outsourcing da Inglaterra dos séculos XVIII e XIX, reaparece no presente como o crowdsourcing, igualmente desprovido de proteção legal, adulterando a longa e árdua história das lutas trabalhistas. Acidente entregador muito subnotificação portaria nizia trindade dizendo que é acidente de trabalho.

¹⁰²⁷ Para garantir transparência e limitar o uso indevido de dados, a diretiva estabelece que as plataformas, em conjunto com representantes dos trabalhadores, devem avaliar regularmente o impacto das decisões automatizadas sobre condições de trabalho, igualdade de tratamento, saúde e segurança, entre outros aspectos. As empresas são obrigadas a fornecer funcionários capacitados e protegidos contra represálias para conduzir essas avaliações e anular decisões automatizadas, se necessário.

¹⁰²⁸ Sob o título de “Revisão Humana de Decisões Importantes”, o artigo 8 da Diretiva assegura aos trabalhadores de plataformas o direito de receber explicações sobre decisões tomadas por softwares que impactem suas condições de trabalho. Assim, as plataformas são obrigadas a esclarecer os fatos, circunstâncias e motivos que fundamentam essas decisões. Para tanto, as plataformas devem designar uma pessoa de contato com quem os trabalhadores possam discutir e esclarecer esses aspectos. Essa pessoa deve ter a competência, o treinamento e a autoridade necessários para desempenhar essa função, conforme já mencionado no artigo 7. As decisões que estão sujeitas a esse direito incluem: restrição, suspensão ou cancelamento da conta do trabalhador, recusa de pagamento pelo trabalho realizado, decisões sobre a situação contratual do trabalhador ou qualquer decisão de efeito similar. As explicações devem ser fornecidas por escrito. Caso haja discordância com a explicação fornecida, o trabalhador pode solicitar uma revisão, que deve ser justificada e respondida sem demora. Se a decisão explicada violar os direitos do trabalhador, a plataforma deve corrigir a situação imediatamente.

¹⁰²⁹ Artigo 35. Avaliação de impacto sobre a proteção de dados 1. Quando um certo tipo de tratamento, em particular que utilize novas tecnologias e tendo em conta a sua natureza, âmbito, contexto e finalidades, for suscetível de implicar um elevado risco para os direitos e liberdades das pessoas singulares, o responsável pelo tratamento procede, antes de iniciar o tratamento, a uma avaliação de impacto das operações de tratamento previstas sobre a proteção de dados pessoais. Se um conjunto de operações de tratamento que apresentar riscos elevados semelhantes, pode ser analisado numa única avaliação. Mesmo na lógica há uma desumanização tremenda é preciso uma lei para água potável e acesso ao banheiro será franqueado aos entregadores por força da Lei nº 14.297/22.

estabelecidas no artigo 7.º desta diretiva.¹⁰³⁰ Nesse processo, as plataformas devem buscar a opinião dos trabalhadores e seus representantes. Além disso, as plataformas de trabalho digitais são obrigadas a fornecer essa avaliação de impacto aos representantes dos trabalhadores, garantindo transparência e envolvimento no processo.¹⁰³¹

Conforme o artigo 9º, as plataformas digitais devem fornecer informações detalhadas sobre o uso de sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões aos trabalhadores, seus representantes e, quando solicitado, às autoridades competentes. Essas informações devem incluir os tipos de decisões que esses sistemas suportam ou realizam, mesmo aquelas que não impactam significativamente os trabalhadores. Também devem esclarecer o uso de sistemas de monitoramento, especificando as categorias de dados coletados, os objetivos da monitorização e quem são os destinatários desses dados. Além disso, as plataformas devem explicar como os sistemas de tomada de decisões automatizadas funcionam, detalhando as categorias de decisões tomadas, os dados utilizados e os parâmetros que influenciam essas decisões, como as razões para restrições, suspensões ou encerramento de contas, bem como qualquer alteração na remuneração ou status contratual dos trabalhadores.¹⁰³²

Essas informações devem ser apresentadas de forma clara, acessível e em um formato escrito, que pode ser eletrônico. Os trabalhadores devem ser informados de maneira concisa sobre os sistemas que os afetam diretamente, no mais tardar no primeiro dia útil de trabalho, ou antes de qualquer mudança nas condições de trabalho.¹⁰³³

¹⁰³⁰ As plataformas de trabalho digitais não devem utilizar sistemas automatizados para monitorar ou tomar decisões que envolvam o processamento de dados pessoais relacionados ao estado emocional ou psicológico dos trabalhadores, nem coletar informações provenientes de conversas privadas, incluindo comunicações com outros trabalhadores ou seus representantes. Além disso, é proibido recolher dados pessoais quando os trabalhadores não estão oferecendo ou executando serviços na plataforma. Essas plataformas também não podem processar dados com o objetivo de prever o exercício de direitos fundamentais, como o direito de associação, negociação coletiva ou consulta, conforme definido na Carta. Não é permitido tratar dados para inferir informações sensíveis, como origem racial, opiniões políticas, convicções religiosas, estado de saúde, filiação sindical, orientação sexual, entre outros. Adicionalmente, o uso de dados biométricos para determinar a identidade dos trabalhadores, através da comparação com dados armazenados em bases de dados, é vedado. Essas disposições aplicam-se desde o início do processo de recrutamento ou seleção dos trabalhadores e abrangem não apenas sistemas automatizados de monitoramento, mas qualquer sistema automatizado que tome decisões que possam afetar os trabalhadores.

¹⁰³¹ A Diretiva Europeia vai muito além do que propõe o PLP 12 no Brasil, ao regulamentar de forma detalhada a gestão algorítmica do trabalho para proteger os trabalhadores das plataformas digitais. (PLP 12 de 05.03.2024)

¹⁰³² A previdência, crucial para os trabalhadores das plataformas, precisa ser efetiva e não apenas simbólica. Sem o reconhecimento do vínculo empregatício, é impossível garantir uma verdadeira proteção previdenciária. Da mesma forma, os sindicatos devem surgir da organização consciente dos trabalhadores, e não como criações impostas pelo governo.

¹⁰³³ A diretiva, foi, também, resultado da decisão do Tribunal Supremo espanhol em 2020 que foi fundamental para a criação da legislação que regulamenta o trabalho dos entregadores de plataformas digitais. Em resposta, o governo espanhol formou uma Mesa de Diálogo Social, reunindo representantes patronais e sindicais para discutir a regulamentação do setor. Embora o processo tenha sido marcado por conflitos, ele resultou na aprovação da Ley Rider, que introduziu duas mudanças significativas no Estatuto do Trabalhador espanhol: a exigência de transparência nos algoritmos que regem o trabalho e a presunção de vínculo empregatício para os trabalhadores de

Os representantes dos trabalhadores devem ser informados com antecedência sobre a utilização desses sistemas ou sobre qualquer alteração que afete as condições de trabalho, e as autoridades nacionais competentes podem solicitar essas informações a qualquer momento.¹⁰³⁴

Durante processos de recrutamento ou seleção, as plataformas devem fornecer previamente informações pertinentes sobre os sistemas automatizados envolvidos. Além disso, os trabalhadores têm o direito à portabilidade dos dados pessoais gerados durante o trabalho, incluindo classificações e avaliações. Para facilitar o exercício desse direito, as plataformas devem disponibilizar ferramentas gratuitas e, a pedido, transmitir esses dados diretamente a terceiros indicados pelos trabalhadores.¹⁰³⁵

O artigo 10 estabelece que os Estados-Membros devem garantir que as plataformas de trabalho digitais realizem regularmente, a cada dois anos, uma avaliação do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões. Essa avaliação deve envolver a participação dos representantes dos trabalhadores e considerar o impacto nas condições de trabalho e na igualdade de tratamento. As plataformas também são obrigadas a assegurar que haja recursos humanos adequados para supervisionar e avaliar o impacto dessas decisões automatizadas. As pessoas encarregadas dessa supervisão devem ter a competência, formação e autoridade necessárias para anular decisões automatizadas, se necessário. Além disso, essas pessoas devem ser protegidas contra demissão, medidas disciplinares ou qualquer tratamento desfavorável como resultado do exercício de suas funções. Se a supervisão ou avaliação identificar um alto risco de discriminação no trabalho devido ao uso de sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões, ou se concluir que esses sistemas violaram os direitos dos trabalhadores, a

plataformas de entrega. Esses desenvolvimentos na Espanha, com um antecedente na Califórnia (USA), antes da desconstrução promovida pelas plataformas, serviram como exemplos emblemáticos de iniciativas legislativas importantes, fortalecidas por decisões judiciais de última instância que protegiam os trabalhadores. Na Europa, apesar das diferentes realidades nacionais, a região avançou em direção a um marco regulatório para plataformas digitais. Decisões de tribunais de última instância em países como Holanda, Irlanda, Itália, França, Suíça, Alemanha e, na Europa, mas fora da União Europeia, no Reino Unido rejeitaram a classificação de trabalhadores como autônomos, reforçando a proteção trabalhista no continente (Espanha, Real Decreto-Ley 09/2021, 11 maio 2021, Boletín Oficial del Estado, n. 11).

¹⁰³⁴ Neste sentido a Espanha na União Europeia tornou-se um exemplo de resistência à precarização. Após anos de luta dos trabalhadores e da atuação da Inspeção do Trabalho, o Tribunal Supremo espanhol, em setembro de 2020, reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador e uma grande empresa do setor. Esse julgamento foi decisivo para a criação da Ley Riders, aprovada em 2021, que fez duas importantes mudanças no Estatuto do Trabalhador espanhol. A primeira, garantiu que os representantes dos trabalhadores tenham acesso aos algoritmos que determinam as condições de trabalho.

¹⁰³⁵ Os trabalhadores também têm o direito de solicitar explicações e contestar decisões automatizadas, com a garantia de que as plataformas disponibilizarão contatos humanos para atender essas solicitações e corrigir rapidamente qualquer decisão que viole seus direitos.

plataforma digital deve tomar medidas corretivas. Essas medidas podem incluir a alteração do sistema automatizado ou a interrupção de seu uso para evitar futuras violações.¹⁰³⁶

As informações sobre essa avaliação devem ser compartilhadas com os representantes dos trabalhadores das plataformas e, mediante solicitação, também devem ser disponibilizadas aos próprios trabalhadores e às autoridades nacionais competentes. Além disso, qualquer decisão de restringir, suspender ou encerrar a relação contratual ou a conta de um trabalhador da plataforma, ou qualquer decisão que resulte em um prejuízo equivalente, deve ser tomada por um ser humano.¹⁰³⁷

O artigo 11 determina que os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores das plataformas tenham o direito de obter, sem atrasos injustificados, uma explicação clara e compreensível sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por sistemas automatizados. Essa explicação pode ser fornecida oralmente ou por escrito e deve ser apresentada de forma transparente e em linguagem simples. Além disso, as plataformas devem designar uma pessoa de contato capacitada para revisar e esclarecer os motivos por trás de tais decisões.¹⁰³⁸

Quando uma decisão automatizada restringe, suspende ou encerra a conta de um trabalhador, recusa o pagamento pelo trabalho realizado, ou afeta significativamente a situação contratual ou outros aspectos essenciais do trabalho, a plataforma deve fornecer uma declaração escrita detalhada dos motivos dessa decisão, sem demora injustificada, e no máximo até o dia em que a decisão entre em vigor.¹⁰³⁹

Os trabalhadores, ou seus representantes conforme a legislação nacional, têm o direito de solicitar uma revisão dessas decisões. A plataforma deve responder ao pedido com uma resposta precisa e fundamentada, em formato escrito ou eletrônico, dentro de um prazo máximo de duas semanas a partir da data de solicitação. Se uma decisão automatizada violar os direitos

¹⁰³⁶ Para garantir transparência e limitar o uso indevido de dados, a diretiva estabelece que as plataformas, em conjunto com representantes dos trabalhadores, devem avaliar regularmente o impacto das decisões automatizadas sobre condições de trabalho, igualdade de tratamento, saúde e segurança, entre outros aspectos. As empresas são obrigadas a fornecer funcionários capacitados e protegidos contra represálias para conduzir essas avaliações e anular decisões automatizadas, se necessário.

¹⁰³⁷ A diretiva especifica que decisões críticas, como suspensões ou encerramentos de contas, devem ser tomadas por um ser humano.

¹⁰³⁸ Os representantes dos trabalhadores das plataformas devem ser informados e consultados sobre a implementação ou alterações significativas em sistemas automatizados de monitoramento e decisão. Devido à complexidade desses sistemas, os trabalhadores têm o direito de escolher um especialista para analisá-los, sendo que, em empresas com mais de 250 trabalhadores, o custo desse especialista será coberto pelas plataformas.

¹⁰³⁹ Outro aspecto crucial da diretiva é a transparência e fiscalização das plataformas pelas instituições públicas. As empresas devem reportar às autoridades dos Estados-membros informações detalhadas, incluindo o número de trabalhadores, atividades desempenhadas, situação contratual, termos e condições, duração média das atividades, horas trabalhadas semanalmente, ganhos médios, relações contratuais com intermediários, entre outros dados solicitados. Além disso, tribunais e autoridades nacionais competentes terão acesso a todos os elementos de prova sob controle das plataformas, incluindo informações confidenciais, desde que medidas eficazes para proteger esses dados sejam garantidas.

de um trabalhador da plataforma, a plataforma deve corrigir a decisão sem demora, no máximo em até duas semanas após a adoção da decisão. Se a correção não for possível, a plataforma deve oferecer uma compensação adequada pelos danos sofridos. Além disso, a plataforma deve adotar medidas para evitar futuras ocorrências, como modificar ou interromper o uso do sistema automatizado de tomada de decisões responsável.¹⁰⁴⁰

Este artigo não interfere em procedimentos disciplinares ou de demissão previstos pela legislação, práticas nacionais ou convenções coletivas. Também não se aplica a trabalhadores que sejam utilizadores profissionais conforme definido no Regulamento (UE) 2019/1150. O artigo 12º, trata da segurança e saúde e determina que as plataformas de trabalho digitais são obrigadas a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, em conformidade com a Diretiva 89/391/CEE e outras normas relacionadas. Para isso, devem avaliar os riscos associados ao uso de sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões, especialmente no que diz respeito a acidentes de trabalho, riscos psicossociais e ergonômicos. Além disso, é necessário verificar se as salvaguardas desses sistemas são adequadas para mitigar os riscos identificados, levando em consideração as características específicas do ambiente de trabalho, e implementar as medidas de prevenção e proteção necessárias.¹⁰⁴¹

As plataformas também devem assegurar a participação efetiva dos trabalhadores ou seus representantes em todas as questões relacionadas à segurança e saúde, garantindo que sejam informados e consultados conforme previsto na legislação.¹⁰⁴² É proibido o uso de sistemas automatizados de monitoramento ou tomada de decisões de maneira que exerça

¹⁰⁴⁰ Essas disposições fazem da diretiva da União Europeia a mais abrangente iniciativa até o momento para a proteção dos trabalhadores de plataformas digitais, elevando o debate sobre regulamentação a um novo patamar. Mesmo antes de sua aprovação, países como Bélgica e Portugal já haviam adotado medidas importantes, mas que não alcançam o nível de proteção oferecido pela diretiva europeia. Essa regulamentação serve como um modelo para os tribunais e legisladores brasileiros, onde a discussão ainda precisa avançar.

¹⁰⁴¹ As pessoas que trabalham por meio de plataformas devem ter sua situação laboral devidamente reconhecida, de acordo com sua real relação com a plataforma, garantindo-lhes acesso aos direitos trabalhistas e de proteção social aplicáveis.

¹⁰⁴² Para atender às exigências de transparência nas decisões automatizadas, a supervisão humana dessas decisões torna-se essencial, conforme estabelecido no considerando 35 e no artigo 7 da Diretiva. O considerando mencionado confirma que “as plataformas digitais devem monitorar e avaliar periodicamente o impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de supervisão e tomada de decisões sobre as condições de trabalho”. O artigo 7 detalha essa obrigação, impondo aos Estados a responsabilidade de “supervisionar e avaliar periodicamente o impacto dessas decisões automatizadas nas condições de trabalho” e exigindo que as plataformas realizem avaliações dos “riscos dos sistemas automatizados para a segurança e saúde dos trabalhadores, especialmente em relação a riscos psicossociais, ergonômicos e de acidentes de trabalho”. Além da avaliação dos riscos psicossociais, a Diretiva proíbe que esses sistemas automatizados exerçam pressão indevida ou coloquem em risco a saúde física ou mental dos trabalhadores. Para que essas diretrizes sejam efetivas, é fundamental que existam pessoas capacitadas para supervisionar e controlar esses sistemas. Assim, a Diretiva exige que as plataformas digitais “garantam recursos humanos suficientes” para essa supervisão, fornecendo-lhes “competência, treinamento e autoridade necessárias” para desempenhar essa função, além de protegê-los contra qualquer tipo de retaliação por parte do empregador.

pressão indevida sobre os trabalhadores ou que coloque em risco sua segurança e saúde física e mental.¹⁰⁴³

Além disso, para proteger os trabalhadores contra violência e assédio, os Estados-Membros devem garantir que as plataformas implementem medidas preventivas eficazes, incluindo a criação de canais de denúncia acessíveis e eficientes.¹⁰⁴⁴

O artigo 13 dispõe sobre informação e consulta e determina que esta diretiva não altera as disposições da Diretiva 89/391/CEE sobre informação e consulta, nem as das Diretivas 2002/14/CE e 2009/38/CE.¹⁰⁴⁵

Além disso, os Estados-Membros devem garantir que as plataformas digitais informem e consultem os representantes dos trabalhadores sobre decisões que possam levar à introdução ou alteração significativa de sistemas automatizados de monitoramento ou tomada de decisões. Essas consultas devem seguir os mesmos procedimentos estabelecidos pela Diretiva 2002/14/CE.¹⁰⁴⁶

Os representantes dos trabalhadores podem ser assistidos por um especialista de sua escolha para analisar as questões em discussão e formular um parecer. Se a plataforma de trabalho digital tiver mais de 250 trabalhadores em um Estado-Membro, as despesas do especialista, desde que razoáveis, devem ser cobertas pela plataforma. Os Estados-Membros podem determinar a frequência com que esses especialistas podem ser solicitados, garantindo que a assistência permaneça eficaz.

Segundo o artigo 14, em relação a informação dos Trabalhadores Quando não houver representantes dos trabalhadores nas plataformas, os Estados-Membros devem garantir que as plataformas digitais informem diretamente os trabalhadores sobre decisões que possam levar à introdução ou a mudanças significativas no uso de sistemas automatizados de monitoramento ou tomada de decisões. Essa informação deve ser fornecida em um documento escrito, que pode

¹⁰⁴³ Além de reafirmar a relação trabalhista entre trabalhadores e plataformas de entrega, aspecto já bem definido pela lei Rider na Espanha, e que a norma europeia confirma e amplia (a presunção de laboralidade agora se estende a qualquer tipo de plataforma digital), é essencial entender as novas exigências trazidas pela Diretiva de Proteção dos Trabalhadores de Plataformas Digitais (DPTPD), que são significativas em termos de transparência, supervisão e controle da gestão algorítmica nos fluxos de trabalho dos trabalhadores de plataformas.

¹⁰⁴⁴ A Diretiva busca assegurar que a gestão algorítmica no contexto do trabalho em plataformas seja conduzida de maneira justa, transparente e com prestação de contas, oferecendo uma supervisão clara sobre como os algoritmos impactam a vida dos trabalhadores.

¹⁰⁴⁵ Aumento da transparência e aplicação efetiva: Visa ampliar a rastreabilidade e conscientização sobre o desenvolvimento do trabalho em plataformas, além de reforçar a aplicação das normas a todas as pessoas que trabalham em plataformas, inclusive as que atuam de maneira transfronteiriça.

¹⁰⁴⁶ A garantia de situação laboral correta; a equidade e transparência na gestão algorítmica; e o Aumento da transparência e aplicação efetiva são os três pilares são aprofundados pela Diretiva, que trata da Gestão Algorítmica, e estabelece as diretrizes para uma regulamentação mais justa e transparente do trabalho digital.

ser em formato eletrônico, e deve ser apresentada de maneira clara, transparente e acessível, utilizando uma linguagem simples e fácil de entender.¹⁰⁴⁷

O artigo 15 dispõe que os representantes das pessoas que trabalham nas plataformas, exceto os representantes dos trabalhadores dessas plataformas, só podem exercer os direitos atribuídos aos representantes dos trabalhadores em situações específicas previstas nos artigos 8º, 9º, 10º e 11º. Esses direitos podem ser exercidos apenas quando esses representantes atuam em nome de pessoas que trabalham nas plataformas, mas que não são classificadas como trabalhadores, e exclusivamente em questões relacionadas à proteção de seus dados pessoais.¹⁰⁴⁸

A Declaração do Trabalho nas Plataformas Digitais é imposta pelo artigo 16 segundo o qual os Estados-Membros devem exigir que as plataformas de trabalho digitais informem as autoridades competentes sobre o trabalho realizado pelos trabalhadores das plataformas no Estado-Membro onde o trabalho é executado. Essa declaração deve seguir as regras e procedimentos estabelecidos pela legislação do respectivo Estado-Membro.¹⁰⁴⁹

Essa exigência não altera as obrigações específicas já impostas pela legislação da União Europeia, que determinam que o trabalho deve ser declarado às autoridades competentes do Estado-Membro em situações transfronteiriças.

O artigo 17 impõe o dever aos Estados-Membros devem garantir que as plataformas de trabalho digitais forneçam informações essenciais às autoridades competentes e aos representantes das pessoas que trabalham nas plataformas. Essas informações incluem o número de trabalhadores, discriminado por nível de atividade e situação contratual, os termos e condições gerais estabelecidos pela plataforma, a duração média das atividades, o número

¹⁰⁴⁷ O artigo 14 estabelece que os representantes dos trabalhadores (RLT) podem atuar em nome de qualquer trabalhador de plataformas, ou de um grupo de trabalhadores, quando solicitado.

¹⁰⁴⁸ O artigo 15 determina que as plataformas devem criar um canal de comunicação digital entre os empregados e os sindicatos, utilizando a própria infraestrutura da plataforma ou aplicativo. Os representantes dos trabalhadores desempenham um papel fundamental na Diretiva, conforme destacado na exposição de motivos, que menciona a promoção do diálogo social sobre a gestão algorítmica como um dos objetivos centrais da norma. Esse tema é abordado em três artigos (9, 14 e 15) e em vários considerandos (especialmente os de número 44 e 45), que garantem o direito dos representantes dos trabalhadores a serem informados e consultados pelas plataformas de trabalho. Esses representantes têm o direito de contar com a assistência de especialistas, escolhidos por eles, para a formulação de pareceres técnicos específicos. Se a plataforma de trabalho tiver mais de quinhentos trabalhadores, a remuneração desses especialistas deverá ser custeada pela própria plataforma, assegurando assim uma participação informada e qualificada no processo de diálogo social.

¹⁰⁴⁹ Por outro lado, a profundidade regulatória da nova norma, que eleva exponencialmente as exigências de transparência e supervisão, multiplica as garantias contra decisões arbitrárias ou inexplicáveis e fortalece tanto os trabalhadores quanto seus representantes. Isso marca o fim de uma era de abusos e desmandos inexplicáveis.

médio de horas trabalhadas por semana, o rendimento médio dos trabalhadores e a lista de intermediários com os quais a plataforma mantém relações contratuais.¹⁰⁵⁰

Essas informações devem ser fornecidas para cada Estado-Membro onde o trabalho é realizado. A duração das atividades, o número de horas trabalhadas e o rendimento médio dos trabalhadores só precisam ser informados mediante solicitação. As plataformas são obrigadas a atualizar essas informações pelo menos a cada seis meses, e imediatamente sempre que houver alterações substanciais nos termos e condições.

As autoridades competentes e os representantes dos trabalhadores têm o direito de solicitar esclarecimentos adicionais sobre qualquer informação fornecida, incluindo detalhes específicos dos contratos de trabalho. As plataformas digitais devem responder a essas solicitações de maneira fundamentada e sem atrasos injustificados.

No caso de micro, pequenas e médias empresas, os Estados-Membros podem permitir que a atualização das informações ocorra anualmente. O Direito de Recurso, vem previsto no artigo 18, sem prejuízo dos artigos 79º e 82º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros devem garantir que as pessoas que trabalham nas plataformas, incluindo aquelas cuja relação de trabalho ou contratual tenha sido encerrada, tenham acesso a mecanismos de resolução de litígios que sejam oportunos, eficazes e imparciais. Além disso, essas pessoas devem ter o direito de recorrer e obter uma compensação adequada pelos danos sofridos em caso de violação dos direitos estabelecidos por esta diretiva.

Segundo o artigo 19º procedimentos em nome ou em apoio às pessoas que trabalham nas plataformas sem prejuízo do disposto no artigo 80º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros devem garantir que os representantes das pessoas que trabalham nas plataformas, bem como as entidades jurídicas que, de acordo com a legislação ou práticas nacionais, tenham um interesse legítimo na defesa dos direitos dessas pessoas, possam intervir em qualquer processo judicial ou administrativo para assegurar o cumprimento dos direitos e obrigações estabelecidos por esta diretiva. Esses representantes ou entidades podem agir em nome ou em apoio de uma ou mais pessoas que trabalham nas plataformas em caso de violação de qualquer direito ou obrigação decorrente desta diretiva, conforme a legislação ou práticas nacionais.

¹⁰⁵⁰ A transparência e a fiscalização das plataformas digitais se dão frente a instituições públicas. A diretiva exige que as empresas declarem às autoridades dos Estados-membros informações detalhadas, como o número de trabalhadores, as atividades realizadas, a situação contratual, termos e condições de trabalho, duração média das atividades, horas semanais trabalhadas, ganhos médios, e relações contratuais com intermediários, entre outros dados solicitados. Além disso, a diretiva assegura que tribunais e autoridades nacionais competentes tenham acesso a todos os elementos de prova controlados pelas plataformas, incluindo materiais confidenciais, com a garantia de que os Estados-membros implementarão medidas eficazes para proteger essas informações.

O artigo 20 impõe que os Estados-Membros devem assegurar que as plataformas digitais oferecem canais seguros e privados para que os trabalhadores possam se comunicar entre si e com seus representantes. Essas comunicações devem ser facilitadas por meio das infraestruturas digitais das próprias plataformas ou de outros meios igualmente eficazes, em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679. Além disso, as plataformas devem abster-se de acessar ou monitorar essas comunicações. Os Estados-Membros, em razão do artigo 21, devem garantir que, em processos relacionados às disposições desta diretiva, os tribunais nacionais ou autoridades competentes possam exigir que as plataformas digitais divulguem todos os elementos de prova relevantes sob seu controle. Os tribunais também devem ter a autoridade para ordenar a divulgação de provas que contenham informações confidenciais, desde que consideradas pertinentes para o processo, e assegurar que medidas eficazes sejam adotadas para proteger essas informações.

Conforme o artigo 22, deve-se estabelecer a Proteção contra o Tratamento Desfavorável, os Estados-Membros devem adotar medidas para proteger os trabalhadores das plataformas, incluindo seus representantes, contra qualquer tratamento desfavorável ou consequências adversas resultantes de queixas contra a plataforma ou de processos judiciais para garantir o cumprimento dos direitos estabelecidos nesta diretiva.

Os Estados-Membros, na forma do artigo 24, devem implementar medidas para proteger os trabalhadores de plataformas contra despedimento, rescisão de contrato ou qualquer medida equivalente, caso essas ações sejam motivadas pelo exercício dos direitos garantidos por esta diretiva.

Se um trabalhador acreditar que foi despedido ou teve seu contrato rescindido devido ao exercício desses direitos, ele pode solicitar que a plataforma forneça uma justificativa por escrito, devidamente fundamentada, e que seja entregue sem demora injustificada.

Além disso, se o trabalhador apresentar evidências que sugiram que o despedimento ou a rescisão foi motivado pelo exercício de seus direitos, cabe à plataforma provar que a ação foi baseada em outros motivos. Os Estados-Membros podem optar por não aplicar essa regra nos casos em que a apuração dos fatos seja responsabilidade do tribunal ou de outra autoridade competente.

Essa regra de inversão do ônus da prova não se aplica a processos criminais, a menos que os Estados-Membros decidam o contrário.

Segundo o artigo 24, as autoridades responsáveis pela aplicação do Regulamento (UE) 2016/679 também têm a responsabilidade de supervisionar o cumprimento dos artigos 7º a 11º

desta diretiva, relacionados à proteção de dados. As infrações a esses artigos estão sujeitas às mesmas penalidades máximas previstas no regulamento.

Além disso, essas autoridades, juntamente com outras autoridades nacionais competentes, devem cooperar na implementação da diretiva, especialmente no que diz respeito ao impacto dos sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões sobre os trabalhadores das plataformas. Essa cooperação envolve o intercâmbio de informações relevantes, obtidas durante inspeções ou investigações, tanto por solicitação quanto por iniciativa própria.

As autoridades nacionais também devem colaborar trocando informações e boas práticas sobre a aplicação da presunção legal, com o apoio da Comissão Europeia. Quando os trabalhadores de uma plataforma digital operam em um Estado-Membro diferente daquele em que a plataforma está estabelecida, as autoridades desses Estados-Membros devem trocar informações para assegurar o cumprimento da diretiva.

Os Estados-Membros devem estabelecer regras para sanções em caso de infrações às disposições nacionais adotadas em conformidade com esta diretiva ou às disposições já existentes que regem os direitos abrangidos. Essas sanções devem ser efetivas, dissuasivas e proporcionais à gravidade e duração da infração, bem como ao número de trabalhadores afetados.

Em casos em que as plataformas de trabalho digitais se recusam a cumprir uma decisão judicial que determine o estatuto profissional dos trabalhadores, os Estados-Membros devem prever sanções, incluindo penalidades financeiras, para garantir o cumprimento da decisão.

Conforme o artigo 25, os Estados-Membros devem adotar medidas que promovam a negociação coletiva no trabalho realizado nas plataformas digitais, respeitando a autonomia dos parceiros sociais e a diversidade das práticas nacionais. Essas medidas devem incluir iniciativas para garantir a correta determinação do estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas e facilitar o exercício dos seus direitos relacionados à gestão algorítmica, conforme estabelecido no Capítulo III desta diretiva.

Além disso, esta diretiva não pode ser usada como justificativa para reduzir o nível de proteção já concedido aos trabalhadores das plataformas nos Estados-Membros, nos termos do artigo 26. Isso inclui a manutenção dos procedimentos estabelecidos para a correta determinação do estatuto profissional e os direitos dos seus representantes.

Os Estados-Membros também podem aplicar ou introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores das plataformas, bem como incentivar ou permitir a aplicação de convenções coletivas que ofereçam condições mais

vantajosas. A diretiva se aplica em complemento a quaisquer outros direitos conferidos aos trabalhadores das plataformas por outros atos jurídicos da União Europeia.

Por fim os Estados-Membros segundo o artigo 27, devem garantir que as medidas nacionais adotadas para transpor esta diretiva, juntamente com as disposições já existentes relacionadas ao tema abordado no artigo 1º, sejam claramente comunicadas às pessoas que trabalham nas plataformas digitais, às plataformas de trabalho digitais, incluindo pequenas e médias empresas, e ao público em geral. Essas informações devem ser apresentadas de forma clara, completa e acessível, inclusive para pessoas com deficiência.

Ademais, o artigo 28 dispõe que os Estados-Membros podem estabelecer, por lei ou por convenções coletivas, regras mais específicas para proteger os direitos e liberdades relacionados ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores das plataformas, conforme os artigos 9º, 10º e 11º. Também podem autorizar os parceiros sociais a negociar e aplicar convenções coletivas que, respeitando os princípios gerais de proteção dos trabalhadores, estabeleçam disposições específicas sobre o trabalho nas plataformas, diferentes das mencionadas nos artigos 12º e 13º, e, quando apropriado, diferentes das abordadas no artigo 17º, confiando sua aplicação aos parceiros sociais conforme o artigo 29º, nº 4.

Na mesma toada, os Estados-Membros devem implementar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para cumprir esta diretiva dentro de um prazo máximo de dois anos após sua entrada em vigor, e devem informar a Comissão imediatamente sobre essa implementação, nos termos do artigo 29. As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência explícita à diretiva, incluindo essa menção na publicação oficial, e definir como essa referência deve ser feita.

Além disso, os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno adotadas para cumprir esta diretiva. Em conformidade com a legislação e práticas nacionais, os Estados-Membros devem garantir a participação efetiva dos parceiros sociais e promover o diálogo social para a aplicação da diretiva. Por derradeiro, os Estados-Membros podem delegar a execução da diretiva aos parceiros sociais, desde que estes façam um pedido conjunto e que sejam adotadas todas as medidas necessárias para garantir que os resultados pretendidos pela diretiva sejam plenamente alcançados.¹⁰⁵¹

¹⁰⁵¹ Essas disposições fazem da diretiva da União Europeia a mais abrangente e completa iniciativa para a proteção dos trabalhadores de plataformas digitais até o momento, elevando significativamente o debate sobre regulamentação. Mesmo antes de sua aprovação, países como Espanha e Portugal já haviam adotado medidas importantes, mas que não alcançavam o nível de proteção proporcionado pela legislação da União Europeia. A intensidade e força normativa desta regulamentação, se traduz em importantes diretrizes para os tribunais e iniciativas legislativas no Brasil, onde, ainda não há regulamentação específica.

Segundo o artigo 30, em até cinco anos após a entrada em vigor desta diretiva, a Comissão, após consultar os Estados-Membros, os parceiros sociais em nível da União e as principais partes interessadas, revisará a aplicação da diretiva. Nesse processo, a Comissão considerará especialmente o impacto nas micro, pequenas e médias empresas e proporá, se necessário, alterações legislativas. A revisão dará atenção particular ao impacto do uso de intermediários na aplicação da diretiva e à eficácia da presunção de relação de trabalho introduzida no artigo 5º. Desta forma a diretiva entra em vigor 20 dias após sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia, sendo os destinatários desta diretiva são os Estados-Membros.¹⁰⁵²

3.7 A proteção internacional e o papel da organização internacional do trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou uma resolução durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 2022, que incluiu a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável entre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT). Com essa decisão, todos os Estados-membros da OIT, incluindo Brasil e Espanha, assumem o compromisso de respeitar e promover esse direito fundamental, independentemente de terem ratificado as convenções pertinentes.

Anteriormente, os PDFT abrangiam quatro categorias: liberdade sindical e direito à negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado, abolição do trabalho infantil e eliminação da discriminação no emprego. A partir de agora, a segurança e saúde no trabalho se tornam o quinto item da lista. Esses princípios foram adotados em 1998 como parte da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, com o objetivo de garantir que os Estados-membros respeitem esses direitos, independentemente de seu nível de desenvolvimento econômico.¹⁰⁵³

Essa adição reflete um esforço global para reduzir o número alarmante de trabalhadores que morrem em decorrência de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. As novas

¹⁰⁵² A profundidade regulatória da nova norma, que eleva exponencialmente as exigências de transparência e supervisão, multiplica as garantias contra decisões arbitrárias ou inexplicáveis e fortalece tanto os trabalhadores quanto seus representantes. Isso marca o fim de uma era de abusos e desmandos inexplicáveis. Embora dois anos possam parecer um período excessivamente longo para adaptação, é importante começar a internalizar o conteúdo da nova diretiva desde já, instando os empregadores a cumprir rigorosamente suas disposições o mais rapidamente possível, sempre com base em um diálogo social fluido e na negociação coletiva.

¹⁰⁵³ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT adiciona segurança e saúde aos direitos fundamentais no trabalho.** [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/186004-oit-adiciona-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-aos-direitos-fundamentais-no-trabalho>. Acesso em: 22 ago. 2024.

convenções fundamentais incluem a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional.¹⁰⁵⁴

O direito à segurança e saúde no trabalho é essencial para garantir um emprego digno e minimizar os riscos à vida, saúde e integridade física e emocional dos trabalhadores. Todos os sistemas jurídicos contemporâneos impõem aos empregadores a obrigação de adotar medidas eficazes para proteger a integridade dos empregados. O reconhecimento da saúde mental no trabalho é igualmente crucial, dada a sua influência significativa na produtividade e no bem-estar geral.¹⁰⁵⁵

Embora a primeira legislação nacional sobre segurança e saúde no trabalho tenha sido promulgada no século XIX, a uniformidade na aplicação dessas leis ainda não foi alcançada, dependendo principalmente da vontade política de cada país. Este estudo visa identificar as principais obrigações internacionais relacionadas à segurança e saúde ocupacionais.¹⁰⁵⁶

A crescente conscientização sobre os riscos psicossociais é evidenciada pelo reconhecimento governamental e institucional, tanto em âmbitos nacionais quanto internacionais, marcando-os como cruciais desafios para a saúde e segurança no ambiente ocupacional. Esses riscos, responsáveis por profundas deteriorações na saúde física e mental dos empregados, impõem consequências severas não apenas para as organizações, mas também para a sociedade como um todo. Diante de um cenário de mudanças sociais, políticas, econômicas e tecnológicas profundas que definem o trabalho e as organizações do século XXI, torna-se imperativo avaliar e mitigar os riscos psicossociais eficazmente.¹⁰⁵⁷

Em 2012, durante a Campanha de Avaliação dos Riscos Psicossociais promovida pelo Comité dos Altos Responsáveis pela Inspeção do Trabalho (Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT), esses riscos foram definidos como aspectos do planeamento, organização e gestão do trabalho que interagem com contextos sociais e ambientais e podem causar danos.¹⁰⁵⁸

Os impactos significativos que doenças ocupacionais têm sobre milhões de trabalhadores em todo o mundo é estarrecedor. Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho. As estimativas globais da OMS e da OIT sobre doenças e

¹⁰⁵⁴ INDACOCHEA, J. M. Segurança e saúde no trabalho como direito humano fundamental. **Inter: Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ**, v. 3, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/39109/22078>. Acesso em: 30 abr. 2024.

¹⁰⁵⁵ INDACOCHEA, 2020.

¹⁰⁵⁶ *Ibid.*

¹⁰⁵⁷ PEREIRA, S.; RIBEIRO, C. Riscos psicossociais no trabalho. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 25, p. 103-120, 2017. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/360>. Acesso em: 17 jul. 2024.

¹⁰⁵⁸ ACT - AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO. **Página inicial**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx>. Acesso em: 22 ago. 2024.

lesões no local de trabalho revelam o nível de mortes prematuras evitáveis devido à exposição a riscos à saúde relacionados ao trabalho.¹⁰⁵⁹

Os efeitos da pandemia de Covid-19 destacaram ainda mais a importância de uma cultura forte de segurança e saúde no trabalho. No Brasil, os dados do Observatório da Segurança e Saúde no Trabalho mostram – iniciativa conjunta do MPT e da OIT Brasil – apontam que, de 2012 a 2022, foram comunicados 6,7 milhões de acidentes de trabalho e 25,5 mil mortes no emprego com carteira assinada.¹⁰⁶⁰ As informações se baseiam em comunicações de acidentes do trabalho (CAT) ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o que sublinha a urgência de medidas preventivas eficazes.¹⁰⁶¹

Estudos da OIT e da OMS identificam diversos fatores de risco ocupacionais que contribuem para essas condições, como jornadas extenuantes, exposição a substâncias nocivas e riscos ergonômicos. É crucial lembrar que por trás dessas estatísticas estão histórias de dor, trauma e perda para famílias e comunidades, além dos impactos na produtividade e nos serviços públicos. O reconhecimento da Segurança e Saúde do Trabalho como um princípio e direito fundamental é um marco importante da Organização Internacional do Trabalho, equiparando a promoção da saúde e segurança no trabalho a outros direitos essenciais.¹⁰⁶²

A ratificação de convenções como a Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho é fundamental para enfrentar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, bem como no Brasil a ratificação da Convenção 187, que estabelece um marco promocional para a segurança e saúde no trabalho, devido à importância de construir e fortalecer uma cultura de segurança e saúde para todos os trabalhadores.¹⁰⁶³

¹⁰⁵⁹ OIT, 2021.

¹⁰⁶⁰ SMARTLAB. **Brasil:** 203,1mi habitantes em 2022, com variação de 6,46% 190,8mi habitantes em 2010 (IBGE - Censo Demográfico). [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹⁰⁶¹ A partir de agora, espera-se que todos os Estados membros da OIT observem, apliquem e promovam este princípio, bem como as duas convenções fundamentais em que se baseia na Convenção 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, que foi ratificada por 76 dos 187 Estados membros da OIT, incluindo o Brasil (1992); e na Convenção 187, sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho, ratificada por 59 Estados membros da OIT, mas não pelo Brasil ainda. As normas internacionais do trabalho, como medidas adotadas pelos constituintes tripartites da OIT, fornecem um caminho seguro e respaldado pelo diálogo social

¹⁰⁶² É por meio de um diálogo social eficaz, governos, organizações de trabalhadores e de empregadores participam ativamente em todas as fases dos processos de tomada de decisões em matéria de SST. O Brasil avançou muito no caminho para assegurar um ambiente saudável de trabalho para todas as pessoas, mas esta é uma longa jornada compartilhada e temos muito a fazer. reunindo as condições necessárias para a ratificação da Convenção 187 devido a importância de construir, promover e solidificar uma cultura forte de segurança e saúde em todos os níveis e para todas as pessoas no mundo do trabalho.

¹⁰⁶³ A Conferência Internacional do Trabalho da OIT, determinou, em 2022, que um ambiente de trabalho seguro e saudável é princípio e direito fundamental do trabalho, este direito enseja ambientes de trabalho nos quais se eliminam os riscos ou onde foram tomadas todas as medidas práticas e factíveis para reduzi-los ao máximo possível e onde se integra a prevenção como parte da cultura organizacional. Esta decisão histórica eleva a promoção da

Neste estudo destacamos a importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Com estimativas indicando que 15% da população ativa enfrenta algum tipo de desordem mental. A ansiedade e a depressão juntas foram responsáveis por 12 bilhões de dias de trabalho perdidos em todo o mundo, significando um custo pessoal e familiar inestimável, mas também um custo econômico de um trilhão de dólares por ano.¹⁰⁶⁴

Ratificar a Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho é fundamental para lidar com os riscos psicossociais associados a essa temática. Os impactos da pandemia nos últimos anos ressaltaram ainda mais a importância de uma cultura forte de segurança e saúde no trabalho na indústria 4.0.

Além disso, a OIT destaca que os riscos psicossociais no trabalho, como estresse e assédio, podem levar a comportamentos prejudiciais à saúde, como o consumo abusivo de substâncias e distúrbios do sono. Tais fatores são exacerbados pelas mudanças no cenário laboral, como a globalização, a terceirização e a fragmentação do mercado de trabalho, que aumentam a carga de trabalho e a insegurança no emprego.¹⁰⁶⁵

De acordo com uma pesquisa da Organização Mundial da Saúde (OMS), o Brasil é o país com o maior número de pessoas diagnosticadas com ansiedade no mundo, totalizando cerca de 18,7 milhões de casos, o que representa 9,3% da população. Além disso, o país também se destaca entre os mais afetados pela depressão, com 11,5 milhões de casos diagnosticados, correspondendo a 5,8% da população.^{1066,1067}

saúde e segurança no trabalho ao mesmo nível de prioridade que possuem a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil, e a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação. Espera-se que todos os Estados membros da OIT observem e promovam esse princípio, ratificando as convenções relevantes. O diálogo social eficaz entre governos, trabalhadores e empregadores desempenha um papel fundamental na implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho.

¹⁰⁶⁴ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que os riscos psicossociais e o estresse no ambiente de trabalho podem levar a comportamentos prejudiciais à saúde, tais como o consumo abusivo de substâncias psicoativas e de álcool, além de causar distúrbios do sono e excesso de peso. Essa abordagem revela a complexidade dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho e a necessidade de uma gestão cuidadosa para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

¹⁰⁶⁵ Além disso, a OIT chama atenção para diversas mudanças no cenário laboral que contribuem para o aumento do estresse relacionado ao trabalho. Entre elas, a globalização e fenômenos correlatos, como a demanda por contratos de trabalho flexíveis, a fragmentação do mercado de trabalho, reduções no quadro de funcionários (downsizing), terceirização, contratos temporários e a insegurança no trabalho. Tais mudanças também estão associadas ao aumento da carga de trabalho e da pressão por produtividade, além de um equilíbrio precário entre vida pessoal e profissional.

¹⁰⁶⁶ WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health, brain and substance use**. [S.l.]: WHO, [202]. Disponível em: <https://www.who.int/data/gho/data/themes/mental-health>. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹⁰⁶⁷ WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Depression and other common mental disorders: global health estimates**. Geneva: WHO, 2017. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates>. Acesso em: 22 abr. 2024.

Reiteramos que dados do Ministério da Previdência Social revelam que, em 2023, foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais no Brasil, um aumento de 38% em comparação a 2022, quando foram concedidos 209.124 benefícios. Em 2021, esse número foi de 200.244.¹⁰⁶⁸

Frequentemente, frente a precarização do trabalho na indústria 4.0, em especial, o trabalho plataformizado, muitos casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho são frequentemente subnotificados. No entanto, as informações apresentadas sublinham a gravidade e a urgência de implementar ações voltadas à preservação da saúde mental dos trabalhadores.

No tocante aos fatores de risco psicossociais, a OIT define-os como uma preocupação primordial no contexto do trabalho contemporâneo. Esses fatores envolvem a interação entre o ambiente, o conteúdo e as condições de trabalho, as capacidades dos trabalhadores para atender às demandas laborais, as necessidades e expectativas dos trabalhadores, além da cultura organizacional e de fatores pessoais e externos ao trabalho. Dependendo de como esses elementos são percebidos ou experienciados pelos trabalhadores, eles podem impactar negativamente a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho.

Em resumo, a resolução da OIT é um marco significativo para a proteção dos trabalhadores em todo o mundo, elevando a saúde e a segurança no trabalho ao mesmo nível de prioridade dos demais direitos fundamentais.

3.7.1 Normas internacionais: convenções da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel essencial no desenvolvimento de padrões internacionais de trabalho, por meio da adoção de instrumentos significativos como a Convenção 42, que trata de doenças ocupacionais; a Convenção 81, focada na inspeção do trabalho e higiene industrial; a Convenção 121, que regula benefícios em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais; a Convenção 155, voltada para a segurança e saúde dos trabalhadores; e a Convenção 187, que estabelece um quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, entre outras.

Essas convenções, juntamente com as recomendações elaboradas pela OIT, são fundamentais para a formulação do direito à saúde no ambiente de trabalho. A OIT, como

¹⁰⁶⁸ BRASIL. **Estatísticas da previdência**. [S.l.]: Ministério da Previdência Social, [2023]. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/estatisticas-da-previdencia>. Acesso em: 22 jun. 2024.

autoridade internacional especializada, exerce um papel central no sistema de direitos humanos, sendo responsável por definir as Normas Internacionais do Trabalho.

Embora nem todos os Estados membros tenham ratificado todas as convenções, eles continuam vinculados à Constituição da OIT, que inclui em seu Preâmbulo e Princípios Gerais a proteção dos direitos humanos essenciais no ambiente laboral, conforme reiterado por diversos comentários dos órgãos de supervisão da organização.¹⁰⁶⁹

Adotada em 1944, a Declaração da Filadélfia revisou os Princípios Gerais da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tornando-se obrigatória para todos os Estados membros. O preâmbulo da Constituição da OIT enfatiza a necessidade urgente de reforçar a proteção dos trabalhadores contra doenças, sejam de origem ocupacional ou não, e contra acidentes de trabalho.

Além disso, a alínea (g) da Seção III da Declaração revisada obriga a OIT a promover programas que garantam uma proteção adequada à vida e à saúde dos trabalhadores em todas as atividades laborais. Na era da Indústria 4.0, essa obrigação ganha ainda mais relevância, pois a automação, a robotização e o uso intensivo de tecnologias digitais aumentam os desafios para a segurança e a saúde no trabalho. Com o surgimento de novos riscos, como o tecnostress e a precarização do emprego, especialmente nas plataformas digitais e nos setores automatizados, a promoção de condições seguras e saudáveis de trabalho torna-se essencial para enfrentar as transformações trazidas pela modernização tecnológica.

3.8 Mecanismos globais de defesa dos direitos à saúde no ambiente de trabalho

O direito à saúde, conforme definido pela Carta Internacional de Direitos Humanos, está profundamente interligado ao exercício de outros direitos fundamentais, como alimentação, habitação, trabalho digno, educação, dignidade humana, e a igualdade, entre outros. Esses direitos são essenciais para garantir uma vida saudável, com acesso a condições sanitárias adequadas, ambientes de trabalho seguros e um meio ambiente saudável.

No entanto, o avanço da Indústria 4.0, caracterizado pela automação, digitalização e integração de tecnologias como a inteligência artificial e a robótica, tem trazido novos desafios para a concretização desses direitos. A precarização do trabalho é um dos efeitos mais

¹⁰⁶⁹ Acordo Constitutivo da OIT, adotado na Conferência de Washington, realizada entre 29 de outubro e 29 de novembro de 1919. 12 Declaração sobre as metas e objetivos da OIT (Declaração da Filadélfia), adotada na 26ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida na Filadélfia, 10 de maio de 1944. 13 Declaração sobre as metas e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da Filadélfia), seção III, alínea (g). 14 Carta Internacional Americana de Garantias Sociais ou Declaração dos Direitos Sociais do Trabalhador, adotada na IX Conferência Internacional Americana, realizada no Rio de Janeiro em 1947.

preocupantes desse processo. Com a crescente adoção de plataformas digitais e a intensificação do trabalho por meio de tecnologias, muitos trabalhadores têm enfrentado a perda de garantias laborais tradicionais, como segurança no emprego, condições de trabalho justas e acesso a direitos básicos como o descanso e a saúde.

Neste passo, a Resolução 1990/31 da Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas, sublinha a necessidade de proteger a saúde e a segurança no trabalho, o que se torna ainda mais relevante, frente a Indústria 4.0, que ao transformar a natureza do trabalho, impõe a urgência de revisitar e reforçar os mecanismos de proteção dos direitos humanos, especialmente no que diz respeito à saúde dos trabalhadores. Sem essas salvaguardas, o progresso tecnológico corre o risco de exacerbar a desigualdade e a vulnerabilidade dos trabalhadores, colocando em risco não apenas o direito à saúde, mas também a dignidade humana e outros direitos fundamentais.

Portanto, é crucial que o desenvolvimento da Indústria 4.0 seja acompanhado de políticas robustas que assegurem a proteção dos direitos humanos no ambiente de trabalho, garantindo que o avanço tecnológico seja aliado e não inimigo do bem-estar dos trabalhadores. A saúde no local de trabalho é reconhecida como um direito humano fundamental, conforme estabelecido pela legislação internacional de direitos humanos, que também enfatiza a importância da segurança pessoal.

A preocupação com as condições de trabalho insalubres, perigosas e penosas é fundamental, pois representam uma ameaça direta a direitos essenciais, como a vida, a integridade física e mental, e a segurança dos trabalhadores. A comunidade internacional, reconhecendo essa ameaça, reafirmou em diversos documentos de direitos humanos que todos os trabalhadores têm o direito a condições de trabalho saudáveis e seguras.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, compromete os Estados-Parte a promover o progresso social e a melhorar as condições de vida, enfatizando a necessidade de garantir condições justas e favoráveis de trabalho. Este compromisso ressalta a urgência de proteger e promover os direitos dos trabalhadores em todo o mundo.

No contexto da Indústria 4.0, essa necessidade se torna ainda mais crítica. A rápida adoção de tecnologias avançadas, como a automação e a inteligência artificial, tem contribuído para a precarização das condições de trabalho, intensificando riscos à saúde e segurança dos trabalhadores. Além disso, esse novo cenário tecnológico apresenta barreiras significativas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que enfrentam desafios adicionais devido à falta de adaptações adequadas e a informalidade.

Portanto, é crucial que as políticas de saúde e segurança no trabalho sejam adaptadas para enfrentar os novos desafios trazidos pela Indústria 4.0, assegurando que todos os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, possam exercer seus direitos em ambientes de trabalho seguros, inclusivos e justos.

Os Estados-parte deveriam seguir rigorosos padrões internacionais de segurança e saúde no trabalho conforme estabelecido por tratados obrigatórios, que abordam questões como as doenças ocupacionais. Exemplos notáveis incluem o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o Protocolo de San Salvador, adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.¹⁰⁷⁰

O artigo 12, alínea b, do PIDESC explicita a responsabilidade dos Estados de implementar medidas que assegurem a melhoria contínua da higiene ocupacional e das condições ambientais no local de trabalho, visando a efetivação do direito à saúde. Esse direito à saúde no trabalho, derivado do direito geral à saúde garantido pelo mesmo artigo, enfoca a prevenção de riscos inerentes ao ambiente laboral. Segundo o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a referida alínea implica em responsabilidades preventivas específicas.¹⁰⁷¹

Além disso, no Comentário Geral 23, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CDESC) enfatizou a necessidade de os Estados implementarem políticas nacionais eficazes para prevenir acidentes de trabalho e mitigar riscos à saúde no ambiente laboral. O Comitê também reconheceu o direito dos trabalhadores afetados por acidentes ou doenças ocupacionais à reparação, um direito que abrange o acesso a mecanismos apropriados de reclamação. Adicionalmente, o CDESC destacou a importância de assegurar que esses trabalhadores recebam compensações justas e adequadas, ressaltando a responsabilidade estatal em garantir a efetividade dessas medidas compensatórias.¹⁰⁷²

¹⁰⁷⁰ Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), artigo 12.2 alínea (b) e (c); adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU) por meio da Resolução 2200 A (XXI) de 16 de dezembro de 1966. 4 Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), artigo 7 alínea (e) e artigo 10.2 alínea (d); adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) em 17 de novembro de 1988.

¹⁰⁷¹ Dentre as quais: A prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Assim, o direito à saúde no trabalho abrange não apenas a prevenção de doenças ocupacionais, mas também os aspectos físicos e mentais que influenciam a saúde dos trabalhadores, correlacionando-se diretamente com as normas de segurança e higiene ocupacionais.

¹⁰⁷² INDACOCHEA, 2020.

3.9 Organização mundial da saúde: missão e impacto global

O conceito de trabalho decente é fundamental para a promoção da saúde mental, especialmente no contexto da Indústria 4.0. Ambientes de trabalho inadequados, onde há discriminação, desigualdade, sobrecarga, falta de controle sobre as tarefas e insegurança laboral, representam riscos significativos para a saúde mental dos trabalhadores. Com o advento da automação e das tecnologias digitais, esses riscos podem ser amplificados, já que a pressão por produtividade e a desconexão entre o trabalhador e o processo produtivo aumentam.

Em 2019, estima-se que 15% dos adultos em idade ativa sofriam de algum transtorno mental, e globalmente, cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido a condições como depressão e ansiedade, resultando em uma perda de produtividade estimada em US\$ 1 trilhão por ano.¹⁰⁷³

No cenário da Indústria 4.0, onde o trabalho digital e automatizado redefine as dinâmicas laborais, é crucial implementar medidas eficazes para prevenir riscos à saúde mental, proteger os trabalhadores e promover ambientes de trabalho saudáveis. Além disso, apoiar aqueles que enfrentam transtornos mentais torna-se ainda mais urgente, à medida que as novas tecnologias alteram a relação entre o ser humano e o trabalho, exigindo maior atenção às condições psicológicas no ambiente de trabalho.

O trabalho deve ser uma ferramenta de promoção da saúde mental, especialmente no contexto da Indústria 4.0, onde transformações tecnológicas aceleradas impactam profundamente as condições de trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), ambientes de trabalho saudáveis são fundamentais para a saúde mental, promovendo confiança, inclusão social e bem-estar. No entanto, a OMS alerta que a ausência de estruturas adequadas no ambiente de trabalho pode aumentar significativamente os riscos de transtornos mentais, como ansiedade e depressão.

Na Indústria 4.0, caracterizada pela automação e uso intensivo de tecnologias digitais, muitos trabalhadores enfrentam desafios crescentes, como insegurança no emprego, jornadas excessivas e sobrecarga de trabalho. Esses fatores, classificados como riscos psicossociais, são agravados pela falta de controle sobre as atividades, condições físicas de trabalho inadequadas e a precarização das relações trabalhistas.

¹⁰⁷³ OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **La salud mental en el trabajo**. [S.l.]: OMS, 2024. Disponível em: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 20 jun. 2024.

Riscos psicossociais, como a pressão por produtividade, insegurança financeira, discriminação e desigualdade, são comuns na economia digital, onde as demandas por flexibilidade e adaptação às novas tecnologias estão em alta. Trabalhadores em setores mais vulneráveis, como os informais e os da economia digital, enfrentam desafios adicionais devido à falta de proteção regulatória e social.

A OMS estima que transtornos como ansiedade e depressão resultam na perda de 12 bilhões de dias de trabalho por ano, com um custo econômico global de US\$ 1 trilhão por ano. Trabalhadores expostos a condições adversas no trabalho, especialmente em setores que exigem alta produtividade e pouca segurança, têm maior risco de desenvolver transtornos mentais. Além disso, a automação crescente pode agravar essas condições, reduzindo a segurança no emprego e aumentando a pressão por desempenho.

No contexto da Indústria 4.0, é essencial que as empresas adotem medidas que protejam a saúde mental dos trabalhadores, promovam ambientes de trabalho saudáveis e assegurem que as inovações tecnológicas não resultem em maior precarização e insegurança. A OMS destaca a importância de políticas que previnam riscos psicossociais, promovam a saúde mental e apoiem os trabalhadores que enfrentam desafios mentais, integrando essas ações ao avanço tecnológico da era digital.

A OMS está comprometida em melhorar a saúde mental no trabalho. O Projeto de Estratégia Global da OMS sobre Saúde, Meio Ambiente e Mudanças Climáticas e o Plano de Ação Integral sobre Saúde Mental 2013-2030 da OMS destacam os princípios, objetivos e estratégias de implementação relevantes para promover uma boa saúde mental no local de trabalho. As Diretrizes da OMS sobre saúde mental no trabalho fornecem recomendações baseadas em evidências para promover a saúde mental, prevenir transtornos mentais e permitir que pessoas com esses problemas participem e prosperem no trabalho. Estas diretrizes abrangem intervenções institucionais, treinamento para gerentes e trabalhadores, intervenções caso a caso, reintegração ao trabalho e obtenção de emprego.¹⁰⁷⁴

3.10 Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) – EU - OSHA

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, especialmente no contexto da Indústria 4.0, refletem as profundas transformações trazidas pela automação e novas tecnologias. Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST), esses riscos

¹⁰⁷⁴ OMS, 2024.

surgem de falhas na organização e gestão do trabalho e podem levar a problemas como estresse, esgotamento e depressão. Na Indústria 4.0, a digitalização e automação intensificam as pressões sobre os trabalhadores, expondo-os a sobrecarga, insegurança no emprego e altas exigências emocionais.

A introdução constante de novas tecnologias e a necessidade de adaptação a sistemas automatizados ampliam a insegurança e o ritmo de trabalho, gerando mais riscos à saúde mental. Profissões que demandam intensa interação com o público ou máquinas sofisticadas são especialmente propensas ao estresse crônico e ao burnout, resultando em esgotamento físico e emocional.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que o estresse no trabalho não afeta apenas o bem-estar individual, mas também impacta a produtividade das empresas e a economia. Na Europa, é o segundo maior problema de saúde relacionado ao trabalho, responsável por milhões de dias perdidos anualmente. Embora a automação traga avanços, ela aumenta as demandas por desempenho e flexibilidade, sem oferecer o suporte psicológico necessário para lidar com essas mudanças.

Estudos mostram que trabalhadores em ambientes altamente automatizados estão mais suscetíveis a doenças mentais, como ansiedade e depressão, devido à falta de controle sobre as tarefas e à insegurança em relação ao futuro profissional. A rápida evolução tecnológica na Indústria 4.0 desafia a capacidade de adaptação dos trabalhadores, exacerbando os riscos à saúde mental.¹⁰⁷⁵

A AESST ressalta que os riscos psicossociais emergentes, como a intensificação do trabalho e a insegurança no emprego, requerem atenção especial. Para mitigar esses riscos, é essencial que as empresas invistam em estratégias de prevenção e promoção da saúde mental, adaptando-se às novas demandas da Indústria 4.0 sem comprometer o bem-estar dos trabalhadores. A OMS e a OIT destacam a importância de medidas eficazes para prevenir e gerenciar esses riscos, garantindo que o avanço tecnológico seja acompanhado de melhorias nas condições de trabalho.¹⁰⁷⁶

¹⁰⁷⁵ O estresse no trabalho ocorre quando as demandas superam as capacidades do trabalhador, levando a problemas como ansiedade, depressão e burnout, ceto que ambientes psicossociais desfavoráveis afetam a capacidade de concentração e tomada de decisões. A OIT destaca que o estresse no trabalho prejudica a produtividade e resulta em custos elevados para a saúde. Na Europa, é o segundo maior problema de saúde relacionado ao trabalho, causando grande número de faltas devido a doenças ocupacionais.

¹⁰⁷⁶ As questões psicossociais no ambiente de trabalho são uma preocupação crescente, sendo associadas a doenças como cardiovasculares, transtornos mentais e problemas musculoesqueléticos. Segundo a OIT e a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, esses riscos decorrem da interação entre as condições de trabalho, a organização e as características individuais do trabalhador, influenciando sua saúde e produtividade. Fatores como sobrecarga, ritmo de trabalho, falta de controle, relações interpessoais e equilíbrio entre vida profissional e pessoal são os principais determinantes desses riscos.

Estima-se que o estresse afete milhões de trabalhadores europeus em todos os setores, totalizando cerca de 41 milhões de trabalhadores na União Europeia (UE) por ano, o que se traduz em milhões de dias de trabalho perdidos anualmente. Essa preocupação não se limita apenas aos impactos individuais, mas também aos custos significativos para as empresas e as finanças dos países.

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho têm ganhado destaque crescente na sociedade moderna, principalmente devido ao seu impacto direto na saúde física e mental dos trabalhadores. Esses riscos estão associados a aspectos como estresse, ansiedade, depressão, doenças cardiovasculares e lesões musculoesqueléticas. Eles surgem de falhas na organização, gestão e ambiente de trabalho, o que pode incluir sobrecarga de tarefas, falta de controle sobre o trabalho, insegurança no emprego e interações negativas, como assédio moral ou sexual. O estresse relacionado ao trabalho ocorre quando as demandas excedem os recursos e habilidades do trabalhador, sendo o burnout uma consequência comum de ambientes psicossociais adversos. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) ressalta que o estresse afeta a produtividade, a presença dos trabalhadores e gera custos elevados para a economia.

Na indústria 4.0, marcada pela intensificação do uso de tecnologias e a automação, os riscos psicossociais se tornam mais complexos. A automação pode resultar em perda de controle e aumento da pressão sobre os trabalhadores, além de elevar a insegurança no emprego. Profissões com alta interação com o público ou exigências emocionais são particularmente vulneráveis ao estresse crônico e ao burnout, o que afeta diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho destaca que os riscos psicossociais emergem tanto de novos processos tecnológicos quanto de transformações organizacionais. A prevenção eficaz requer uma abordagem integrada que envolva tanto as empresas quanto os trabalhadores, priorizando a gestão de riscos e a criação de um ambiente de trabalho mais saudável.

Na era da Indústria 4.0, a introdução massiva de tecnologias digitais, automação e inteligência artificial trouxe transformações profundas no ambiente de trabalho. Esses avanços, ao mesmo tempo que aumentam a eficiência e a produtividade, também geram novos desafios para a saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, especialmente no que se refere aos riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais são uma preocupação crescente em ambientes altamente digitalizados, onde a pressão por desempenho, a automação e o uso de algoritmos para gerenciar o trabalho exacerbam a sensação de insegurança e sobrecarga. A quarta revolução industrial

trouxe uma intensificação do ritmo de trabalho, muitas vezes associada à falta de controle sobre os processos e tarefas, o que pode aumentar o estresse e o burnout entre os trabalhadores. Além disso, a alta exigência por adaptação a novas tecnologias e processos pode resultar em uma desvalorização das competências humanas e gerar sentimentos de inadequação ou alienação.¹⁰⁷⁷

Os métodos quantitativos, como os questionários psicométricos usados para medir os fatores de risco psicossociais, continuam a ser amplamente utilizados para identificar esses desafios, mas muitas vezes são insuficientes para capturar a complexidade da experiência humana em um ambiente de trabalho digitalizado. Christophe Dejours, renomado psicólogo do trabalho, argumenta que a subjetividade dos trabalhadores - suas experiências emocionais e suas percepções das novas tecnologias - é essencial para entender como o trabalho impacta a saúde mental. Na Indústria 4.0, essas experiências podem se agravar à medida que os trabalhadores são substituídos ou supervisionados por máquinas, algoritmos ou sistemas automatizados, o que cria formas de controle invisível.

Nesse contexto, a participação ativa dos trabalhadores na identificação e gestão de riscos psicossociais se torna ainda mais crucial. A transformação digital trouxe consigo um novo perfil de desafios psicossociais que exige uma abordagem integrada, combinando métodos quantitativos e qualitativos. Dejours defende que o reconhecimento do sofrimento e o diálogo aberto sobre as condições de trabalho podem transformar ambientes de alta pressão em espaços de cooperação criativa, promovendo um equilíbrio entre a eficiência tecnológica e o bem-estar humano.

A Indústria 4.0 não se resume apenas a avanços tecnológicos, mas também à reestruturação das relações de trabalho, onde as políticas de saúde e segurança no trabalho precisam evoluir para abordar de forma eficaz os riscos emergentes. A Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, por exemplo, criou um guia para apoiar micro e pequenas

¹⁰⁷⁷ Embora muitas instituições destaquem a importância de considerar o contexto social e laboral na avaliação dos Fatores de Risco Psicossocial no Trabalho (FRPT), ainda prevalece o uso de métodos quantitativos, como questionários com escalas psicométricas validadas, que buscam quantificar percepções subjetivas dos trabalhadores. Esses instrumentos visam enquadrar experiências subjetivas em categorias mensuráveis. Em Portugal, Veloso Neto sugere uma abordagem sistemática e integrada para a avaliação e gestão de riscos psicossociais no trabalho. Esse processo inclui desde a elaboração de um plano de ação até a sensibilização de gestores, identificação de riscos e monitoramento das medidas implementadas. Já o Instituto Sindical de Trabalho, Ambiente e Saúde (ISTAS), na Espanha, defende a participação ativa dos trabalhadores na identificação desses riscos, destacando a importância da experiência prática. O ISTAS recomenda o uso da versão mais recente do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II), amplamente adotado em países da América Latina, como Chile e Peru. Ferramentas como o COPSOQ II e o Health Safety Executive (HSE) do Reino Unido são projetadas para mapear fatores que afetam o bem-estar psicológico, como conflitos interpessoais e estresse. No entanto, Christophe Dejours, em suas teorias sobre a psicodinâmica do trabalho, critica essa metodologia. Ele argumenta que a subjetividade dos trabalhadores e suas experiências são frequentemente reduzidas a números, desconsiderando a essência das condições de trabalho. Para Dejours, é fundamental complementar esses métodos quantitativos com abordagens qualitativas, que valorizem as narrativas pessoais dos trabalhadores.

empresas na gestão de riscos psicossociais, com ênfase no diálogo entre trabalhadores e gestores, o que pode ser especialmente útil em contextos de automação acelerada.¹⁰⁷⁸

Portanto, na era da Indústria 4.0, é fundamental reconhecer que a gestão de riscos psicossociais não é apenas uma questão técnica, mas também humana. A criação de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo requer não apenas o uso de novas ferramentas tecnológicas, mas também uma abordagem que valorize a experiência e o bem-estar dos trabalhadores diante das transformações digital.

3.11 Instituto Nacional de Seguridad y Salud En el Trabajo - INSST - Espanha

Segundo o Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a psicossociologia do trabalho, no contexto da prevenção de riscos ocupacionais, estuda as condições psicossociais ou organizacionais do trabalho, conhecidas como fatores psicossociais. Quando essas condições são inadequadas, seja por um desenho ruim ou má implementação na organização, elas podem afetar as expectativas, necessidades, capacidades e atitudes dos trabalhadores, resultando em impactos negativos na sua segurança, saúde e bem-estar. Esses fatores de risco devem ser identificados e gerenciados por meio de um planejamento preventivo que visa eliminá-los, reduzi-los ou controlá-los.^{1079,1080}

O ponto focal da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho na Espanha está alinhado com a Lei nº 31/95 e suas regulamentações complementares, que regulam a prevenção de riscos laborais. As autoridades públicas são responsáveis por implementar políticas de prevenção, promovendo a melhoria das condições de trabalho e supervisionando as

¹⁰⁷⁸ Christophe Dejours, em suas pesquisas sobre a psicodinâmica do trabalho, enfatiza a importância de reconhecer o sofrimento no trabalho e transformá-lo em mobilização criativa. Ele defende a participação ativa dos trabalhadores na identificação e gestão de riscos como forma de criar um ambiente de trabalho mais equilibrado e seguro.

¹⁰⁷⁹ INSST - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. **Riesgos psicosociales en el trabajo.** [S.l.]: INSST, 2024. Disponível em: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>. Acesso em: 30 abr. 2024.

¹⁰⁸⁰ Os fatores psicossociais são definidos como as condições presentes em um ambiente de trabalho diretamente ligadas à organização do trabalho e ao seu contexto social, ao conteúdo das tarefas e à sua execução, e que têm o potencial de impactar tanto o desenvolvimento do trabalho quanto a saúde (física, mental ou social) do trabalhador. Condições psicossociais adversas são responsáveis tanto por certas condutas e atitudes inadequadas no ambiente de trabalho quanto por consequências prejudiciais para a saúde e o bem-estar do trabalhador. Inicialmente, o conceito de fatores psicossociais foi definido pelo Comitê Misto OIT/OMS em 1984 como “aquelas condições presentes em um ambiente de trabalho, relacionadas à organização, conteúdo e execução do trabalho, suscetíveis de afetar tanto o bem-estar e a saúde (física, mental ou social) dos trabalhadores quanto o desenvolvimento do trabalho” (*Ibid.*).

atividades relacionadas. Esse processo envolve a colaboração entre empregadores, trabalhadores e suas respectivas organizações representativas.¹⁰⁸¹

As administrações públicas trabalhistas desempenham diversas funções, como promover a prevenção de riscos, fornecer orientação técnica, monitorar o cumprimento das leis de segurança no trabalho e aplicar sanções em casos de violação. O Instituto Nacional para a Saúde e Segurança no Trabalho (INSHT) atua como órgão técnico e científico do governo espanhol, sendo responsável pela coordenação nacional dessas atividades. No contexto da União Europeia, o INSHT serve como ponto focal da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, garantindo a disseminação e coordenação de informações em nível nacional.

Um dos métodos mais amplamente utilizados para avaliar riscos psicossociais é o FPSICO, desenvolvido pelo Instituto Nacional de Segurança e Higiene no Trabalho (INSHT) da Espanha. O FPSICO consiste em um questionário que identifica fatores demográficos e profissionais que contribuem para a exposição aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, facilitando sua análise e intervenção.¹⁰⁸²

O método de avaliação de fatores psicossociais do Instituto Nacional de Segurança e Higiene no Trabalho (INSHT), conhecido como FPSICO 4.0, é uma versão atualizada que inclui a Aplicação Informática para a Prevenção (AIP). Este método avalia nove fatores psicossociais no ambiente de trabalho: tempo de trabalho, autonomia, carga de trabalho, demandas psicológicas, variedade/contenção, participação/supervisão, interesse pelo trabalhador/compensação, desempenho do papel e relacionamentos/apoio social. Esses fatores fornecem uma visão abrangente das condições de trabalho que podem impactar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.¹⁰⁸³

Os resultados do método FPSICO são apresentados de duas formas: o Perfil Valorativo e o Relatório. O Perfil Valorativo mostra as probabilidades de risco e a média dos fatores

¹⁰⁸¹ AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). **Espanha**. Madrid: EU-OSHA, 2024. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/national-focal-points/spain>. Acesso em: 22 abr. 2024.

¹⁰⁸² SEQUEIRA, J. T. M. **Riscos psicossociais: estudo de caso no setor da construção**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho) – Instituto Superior de Educação e Ciências, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31299/1/Jo%C3%A3o%20Sequeira.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2024.

¹⁰⁸³ O FPSICO 4.0 é uma ferramenta informática desenvolvida pelo Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (INSST) para a avaliação de fatores psicossociais. Baseado nas versões anteriores 3.1 e 4.0, o método facilita a identificação e avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Sua aplicação é fundamentada em critérios psicométricos, incluindo confiabilidade, validade de critério e validade de construto, garantindo precisão e eficácia na análise dos fatores de risco. O método FPSICO oferece uma ferramenta para identificar e avaliar fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho. Ele descreve o processo de avaliação e intervenção desses fatores, além de sugerir melhorias para orientar as ações necessárias com base nos resultados obtidos.

analisados, com os níveis de risco representados graficamente em diferentes cores. Já o Relatório detalha o percentual de resposta para cada questão avaliada pelo grupo. Os níveis de risco são classificados em quatro categorias, permitindo a visualização dos diferentes graus de exposição. Cada fator avaliado reflete aspectos como tempo de trabalho, autonomia, carga, demandas psicológicas, participação, desempenho e apoio social.¹⁰⁸⁴

O Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y Salud (ISTAS) da Espanha define os riscos psicossociais como condições de trabalho que impactam negativamente a saúde dos trabalhadores por meio de fatores organizacionais. Esses riscos são classificados em quatro categorias principais: excesso de exigências psicológicas, falta de autonomia no trabalho, ausência de suporte social e má qualidade de liderança, além de compensações inadequadas.

A Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) tem como objetivo proteger o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, englobando diversas áreas como medicina do trabalho, higiene, engenharia de segurança, ergonomia e psicologia. Embora a preocupação com a saúde ocupacional tenha crescido no século XX, anteriormente a produtividade era priorizada em detrimento da saúde dos trabalhadores.

Nos últimos anos, os riscos psicossociais se tornaram mais evidentes, especialmente com o surgimento de novos contratos de trabalho, a insegurança no emprego, o envelhecimento da força de trabalho e a dificuldade de equilibrar vida pessoal e profissional. Apesar de sua relevância, muitas empresas ainda não dão a devida atenção a esses riscos, seja por falta de recursos ou de conscientização.

Verificou-se ainda que o nível de exposição aos riscos psicossociais afeta a capacidade para o trabalho, onde certos aspectos psicossociais podem tanto potencializar quanto inibir esta capacidade. Entre os fatores que reduzem a capacidade para o trabalho estão as exigências quantitativas, conflitos laborais, confiança interpessoal e compromisso com o local de trabalho, além de saúde geral e problemas de sono. Por outro lado, o significado e a valorização do trabalho pelo empregado potencializam a capacidade laboral.

A crise econômico-financeira recente, que afeta o país e grande parte da Europa, tem provocado muitas mudanças organizacionais que intensificam os riscos psicossociais, impactando negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores e, por conseguinte, sua capacidade laboral. O reconhecimento e a gestão eficaz desses riscos, juntamente com a

¹⁰⁸⁴ FLORES MORALES, M. D.; ROSERO BUCHELI, M. M. **Evaluación de riesgos psicosociales basado en las metodologías FPSICO 4.0 en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo: caso aplicado al personal médico que labora en el Hospital Genera Ibarra del IESS.** 2021. Tese (Doutorado) – Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ibarra, 2021.

avaliação da capacidade para o trabalho, são cruciais para que as empresas possam superar esses desafios socioeconômicos e financeiros, mantendo seus trabalhadores saudáveis.¹⁰⁸⁵

O Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ) foi desenvolvido na Dinamarca no final dos anos 1990, com base nas principais teorias e domínios psicossociais do ambiente de trabalho. Ele inclui valores de referência populacionais para avaliações em empresas e a implementação de medidas preventivas, utilizando uma abordagem de intervenção participativa. Atualmente em sua terceira versão, o COPSOQ foi adaptado e validado em diversos países e idiomas, sendo amplamente utilizado globalmente. Na Espanha, é conhecido como COPSOQ-Istas21, validado em pesquisas realizadas em 2005, 2010 e 2016 sobre riscos psicossociais. Embora revisões e meta-análises comprovem a relação entre riscos psicossociais e saúde, na Espanha ainda não foram publicados estudos longitudinais que explorem de forma prospectiva as conexões entre as dimensões do COPSOQ-Istas21 e seus efeitos na saúde.^{1086,1087}

O INSST da Espanha destaca que a prevenção aos fatores psicossociais no ambiente de trabalho é essencial para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Embora não haja uma exigência legal específica para classificá-los, há um consenso técnico e científico sobre o que constitui um fator psicossocial, reconhecendo a importância na prevenção de riscos e na promoção de um ambiente de trabalho saudável.¹⁰⁸⁸

¹⁰⁸⁵ COSTA, A. C. C. **Riscos psicossociais e capacidade no trabalho na população de Outil (Cantanhede)**. 2015. Dissertação (Mestrado em Saúde Ocupacional) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/29794>. Acesso em: 18 jul. 2024.

¹⁰⁸⁶ NAVARRO, A. *et al.* Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. **Gaceta Sanitaria**, v. 36, n. 4, p. 376-379, 2022.

¹⁰⁸⁷ NAVARRO *et al.*, ref. 1086, analisa as características sociodemográficas e ocupacionais dos trabalhadores e as associações entre fatores psicossociais e a saúde. Em comparação com a pesquisa ERP2016, houve um aumento na proporção de trabalhadores acima de 49 anos e na classe ocupacional não manual. Trabalhadores expostos a baixo reconhecimento, pouco apoio social de superiores e fraca confiança demonstraram maior risco de deterioração da saúde geral, saúde mental e problemas de sono. A pesquisa revela que a saúde geral está fortemente associada a relações interpessoais e liderança, com trabalhadores expostos a baixa justiça organizacional e confiança vertical apresentando o dobro do risco de problemas de saúde. A saúde mental foi impactada por dimensões como trabalho pouco significativo, baixa confiança vertical e conflito trabalho-vida. Problemas de sono foram associados a liderança de baixa qualidade e previsibilidade. Este estudo, o primeiro na Espanha a explorar as relações prospectivas entre o COPSOQ-Istas21 e desfechos de saúde, mostrou que fatores como capital social, relações interpessoais, liderança e conflito trabalho-vida estão diretamente relacionados à saúde dos trabalhadores. A insegurança no emprego, no entanto, não apresentou uma associação clara com a saúde, sugerindo que a preocupação generalizada com o desemprego pode afetar a especificidade dessa medida. As limitações incluem o desconhecimento dos motivos pelos quais alguns participantes não integraram a coorte e o curto período de seguimento de um ano. No entanto, os resultados reforçam a eficácia do COPSOQ-Istas21 como uma ferramenta útil na avaliação de riscos psicossociais no trabalho, apontando para a necessidade de políticas preventivas que abordem essas exposições para melhorar a saúde dos trabalhadores.

¹⁰⁸⁸ Os principais fatores psicossociais no ambiente de trabalho incluem: tarefas repetitivas e desvalorizadas, que afetam a motivação; sobrecarga de trabalho e prazos rígidos, que aumentam o estresse; jornadas longas ou inflexíveis, que prejudicam a saúde mental; falta de controle e autonomia nas decisões, o que gera frustração; expectativas de trabalho confusas e falta de oportunidades de crescimento, que afetam o engajamento; e relações interpessoais negativas e falta de apoio social, que contribuem para o esgotamento, o que se agrava na indústria 4.0.

De acordo com o INSST, os empregadores devem projetar os postos de trabalho de forma adequada sob o ponto de vista psicossocial, assegurando que a gestão de segurança e saúde proteja os trabalhadores. Isso deve ser feito por meio da identificação e avaliação eficaz dos riscos psicossociais, conforme previsto na legislação de prevenção (Art. 15.1 da Lei de Prevenção de Riscos Laborais - LPRL). O processo preventivo inclui identificar os riscos, evitá-los quando possível, avaliar os que não podem ser eliminados e controlá-los.

Na Espanha, estudos mostram que a psicossociologia está a ser desenvolvida para que possa ser amplamente integrada nas metodologias de avaliação de riscos. Quando aplicada, as ações preventivas tendem a ser pontuais, focando na redução de sintomas, em vez de serem incorporadas desde o planejamento inicial das atividades laborais.¹⁰⁸⁹

Entre os fatores que explicam a baixa atenção aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, destacam-se a falta de informação sobre sua nocividade e crenças equivocadas, como a ideia de que o estresse afeta apenas indivíduos “predispostos”, executivos ou aqueles em tarefas intelectuais, sendo visto como algo inerente ao trabalho. Além disso, há uma descrença na possibilidade de controlar ou eliminar esses fatores. A falta de reconhecimento de que as condições psicossociais podem prejudicar a saúde contribui para que esses problemas sejam negligenciados. Muitas vezes, os distúrbios de saúde relacionados ao trabalho são tratados pelo sistema de saúde pública, sem uma intervenção no ambiente laboral, de onde realmente se originam.

Encontram-se em elaboração na Espanha dados específicos sobre os custos das doenças causadas pelo trabalho, como transtornos mentais e musculoesqueléticos, e seus impactos, como absenteísmo. Entretanto, um estudo estima que, em 2004, o custo gerado pela incapacidade temporária devido a doenças relacionadas ao estresse, depressão ou ansiedade foi de 1,67 bilhões de euros, superado apenas pelo custo das doenças osteomusculares, que atingiu 1,72 bilhões de euros.¹⁰⁹⁰ É importante considerar que, na Espanha, que apesar de em elaboração estatísticas abrangentes sobre os custos relacionados a doenças ocupacionais, especialmente doenças mentais e musculoesqueléticas; estudos mais recentes, como os de 2020 e 2021, indicam que o impacto econômico do estresse relacionado ao trabalho e outros transtornos psicológicos continua a ser expressivo.

¹⁰⁸⁹ MARTÍNEZ, S. V. *et al.* **Experiencias en intervención psicossocial**: más allá de la evaluación del riesgo. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – INSH, 2009, p. 4. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Libro+ExperienciasCD/5eaf7920-c5f4-48a3-862f-1fa1af1c45ef>. Acesso em: 29 abr. 2024.

¹⁰⁹⁰ *Ibid.*

Reiteramos que estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que globalmente o custo de problemas de saúde mental no trabalho, incluindo o estresse, a depressão e a ansiedade, atinge cerca de 1 trilhão de dólares por ano em perda de produtividade.¹⁰⁹¹ Na Europa, os custos relacionados ao absenteísmo, presenteísmo e problemas de saúde mental decorrentes de fatores psicossociais também seguem elevados, com estimativas que apontam que esses custos representam entre 3% e 4% do PIB dos países da União Europeia.^{1092,1093}

Por fim, a Nota Técnica de Prevenção 1.056/2015, que fixa o Marco Europeo para la Gestión del riesgo psicosocial de assevera que a estratégia de Intervenção de ve ser realista. Abordar todas as necessidades identificadas na avaliação de riscos psicossociais pode ser complicado, muito custoso em termos de recursos e resultar em escassas possibilidades de sucesso. Na Espanha, por exemplo, a infração de assédio no trabalho (acoso laboral) faz parte do código penal (artigo 173.1.II) desde 2012, e foram impostas algumas penas de prisão. A estratégia de intervenção deve focar em soluções viáveis, que possam ser incorporadas à atividade diária da empresa, facilitando assim a aplicação bem-sucedida de outras ações a longo prazo.^{1094,1095}

¹⁰⁹¹ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental**. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oms-e-oit-pedem-novas-medidas-para-enfrentar-os-problemas-de-saude-mental>. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹⁰⁹² COMISSÃO EUROPEIA. **Abordagem abrangente da UE em matéria de saúde mental**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/mental-health_pt. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹⁰⁹³ Na Europa, projeções recentes indicam que os custos associados à incapacidade temporária por doenças relacionadas ao trabalho, como estresse e ansiedade, seguem a tendência global, gerando impactos significativos na economia, com destaque para as doenças mentais e musculoesqueléticas como as mais onerosas. Esses dados sublinham a necessidade urgente de intensificar a prevenção de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, por meio de estratégias eficazes de saúde ocupacional que minimizem os impactos econômicos e melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores (*Ibid.*).

¹⁰⁹⁴ INSST - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. **NTP 1056: La evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo**. [S.l.:s.n.], [202]. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1056w.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

¹⁰⁹⁵ Os efeitos negativos de origem psicossocial sobre a saúde dos trabalhadores se manifestam em diferentes níveis. É importante ressaltar que a afetação não se restringe exclusivamente à esfera emocional ou psicológica, com a conclusão simplista de que a exposição a riscos psicossociais pode resultar apenas em depressão, ansiedade ou qualquer outro transtorno mental. Inicialmente, ocorre uma resposta de estresse na pessoa, com os sintomas próprios desse primeiro efeito (ver seção sobre estresse). Se os fatores de risco presentes em uma situação de exposição não forem eliminados ou corrigidos, os danos à saúde podem ser muito mais graves. A prevalência de afetação em um nível ou outro, bem como a latência na manifestação de danos e sintomas, sua intensidade e duração, são mediadas pelas características individuais e pelos recursos organizacionais e pessoais disponíveis. É amplamente conhecido e respaldado por evidências científicas o papel modulador do apoio social sobre os efeitos do estresse laboral na saúde dos trabalhadores. Em psicossociologia, as medidas preventivas a serem implementadas podem ser muito variadas e não se limitam apenas às condições organizacionais. Podemos considerar três grandes grupos de ações: Medidas de prevenção no local de origem. São aquelas que devem ser priorizadas em relação aos outros tipos de intervenções. Seu objetivo é eliminar ou reduzir a exposição ao risco modificando os estressores no nível da empresa e do ambiente de trabalho. Medidas para aumentar os recursos ou a resistência das pessoas já expostas, protegendo-as contra situações potencialmente estressantes no trabalho. Seu

3.12 Portugal - Autoridade para as Condições do Trabalho

A autoridade administrativa para proteção das condições de trabalho é representada pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que opera sob a administração do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, com autonomia administrativa em todo o território continental. A missão principal da ACT é melhorar as condições de trabalho, promovendo políticas voltadas para a prevenção de riscos profissionais e assegurando o cumprimento das normas laborais e da legislação sobre segurança e saúde no trabalho (SST) em todos os setores privados. Como órgão tripartido, a ACT colabora com parceiros sociais no Conselho Consultivo, facilitando a troca de melhores práticas em SST e promovendo campanhas europeias.^{1096,1097}

Em Portugal, a Lei nº 3/2014, de 28 de janeiro, que alterou a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, estabelece que todas as entidades empregadoras são obrigadas a possuir serviços internos ou externos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com o objetivo de promover a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Para atender a essa exigência, as empresas devem contar com profissionais como Técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho, que realizam atividades de prevenção e proteção contra riscos ocupacionais, e Médicos do Trabalho, responsáveis por consultas, ações de vigilância da saúde, prevenção de doenças profissionais e avaliação da aptidão dos trabalhadores para suas funções.^{1098,1099,1100}

Segundo a ACT, as mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram em riscos emergentes no campo da segurança e saúde ocupacional

objetivo é aumentar os recursos pessoais (individualmente ou coletivamente). Medidas com intervenções terapêuticas nas pessoas, cujo objetivo é proteger e tratar aqueles que já apresentam efeitos (*Ibid.*).

¹⁰⁹⁶ EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **National focal points:** Portugal. Coimbra: EU-OSHA, 2024. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/national-focal-points/portugal>. Acesso em: 25 ago. 2024.

¹⁰⁹⁷ É importante observar que a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), em Portugal, como um órgão autónomo da Administração Direta do Estado, é responsável por fiscalizar o cumprimento da legislação laboral (*Ibid.*).

¹⁰⁹⁸ AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT). **Igualdade no trabalho.** [S.l.:s.n.], 2024a. Disponível em: https://portal.act.gov.pt/Pages/Igualdade_trabalho.aspx. Acesso em: 22 abr. 2024.

¹⁰⁹⁹ A igualdade e a não discriminação são direitos humanos fundamentais, consagrados globalmente e reiterados em diversas instâncias internacionais, como a Agenda do Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho (OIT), definida em 1999, a Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa em 2008, e as políticas e estratégias da OIT de 2010-2015, que visaram garantir os direitos fundamentais do trabalho. Em Portugal, tanto a Constituição da República Portuguesa como o Código do Trabalho asseguram o direito à igualdade e à não discriminação. A igualdade de oportunidades, o reconhecimento e a valorização de homens e mulheres, em todos os âmbitos, especialmente no que diz respeito à igualdade salarial, são pilares essenciais para uma sociedade justa e confiante no futuro (*Ibid.*).

¹¹⁰⁰ JACINTO, M. P. F. A. **Os fatores de risco psicossociais na atividade dos profissionais de segurança e saúde no trabalho.** 2023. Dissertação (Mestrado em Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho) – Instituto Superior de Educação e Ciências Escola de Gestão, Engenharia e Aeronáutica – ISEC Lisboa, Lisboa, 2023. Disponível em: <https://comun.rcaap.pt/bitstream/10400.26/49511/1/Marta%20Augusto%20Jacinto.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2024.

e levaram - além de riscos físicos, químicos e biológicos - ao surgimento de riscos psicossociais. Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho têm sido identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança e estão ligados a problemas nos locais de trabalho, tais como o stress, violência, assédio e intimidação no trabalho.¹¹⁰¹

Em Portugal, o Código do Trabalho, artigo 29, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) proíbem o assédio. De acordo com o artigo 97º da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, as atividades dos serviços de segurança no trabalho compreendem garantir condições laborais que protejam a saúde e segurança dos trabalhadores, apoiar o desenvolvimento de condições técnicas para aplicar medidas preventivas, como identificar perigos, avaliar riscos, combater riscos na origem e auxiliar na adaptação do trabalho ao ser humano, além de informar e formar os trabalhadores em segurança e saúde no trabalho.¹¹⁰²

Os inspetores de trabalho em Portugal, que atuam na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), enfrentam ameaças, violência e abusos no seu dia a dia. Em 2014, foi criado um grupo de trabalho para abordar esse problema, e desde 2015 diversas medidas foram implementadas. Entre elas estão: formação em gestão de situações de ameaça, com apoio da polícia, produção de documentos técnicos sobre prevenção de riscos, realização de inquéritos ao pessoal para avaliar o problema e estudos sobre violência no trabalho. Também foram analisadas medidas práticas para eliminar ou reduzir a violência, como mudanças nas instalações ou métodos de trabalho, além de treinamentos para desestimular comportamentos ameaçadores. Foi garantido apoio integral ao pessoal antes, durante e após qualquer incidente, e houve uma declaração explícita da direção reforçando que a prevenção da violência é uma prioridade. Essas medidas foram desenvolvidas em consulta direta com os trabalhadores.¹¹⁰³

¹¹⁰¹ AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT). [S.l.]: ACT, 2024b. **Brochuras e folhetos**. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/Pages/Brochuras-folhetos.aspx>. Acesso em: 18 ago. 2024.

¹¹⁰² O inquérito europeu de 2019 destacou as preocupações com os riscos psicossociais (EU-OSHA, 2019). No inquérito europeu de 2019, que abordou os novos e emergentes riscos para a segurança e saúde no trabalho, identificou-se que as lesões musculoesqueléticas (LME) e os riscos psicossociais são as principais preocupações (EU-OSHA, 2019). Entre os fatores psicossociais, aproximadamente 61% dos trabalhadores dos estabelecimentos analisados destacaram a difícil relação com clientes (alunos, pacientes, entre outros), a pressão relacionada aos prazos, os longos e irregulares horários de trabalho e a comunicação ou cooperação deficiente dentro da organização. No entanto, é importante ressaltar que esses dados podem subestimar a realidade. A avaliação dos fatores de risco psicossociais é considerada a mais desafiadora por 21% dos estabelecimentos avaliados, em comparação com outros riscos, devido à escassez de mão de obra especializada no assunto e ao fato de que 41% deles não possuem informações suficientes sobre como incorporar os riscos psicossociais em suas avaliações de risco (*Ibid.*).

¹¹⁰³ TRADE UNION'S NATIONAL AND EUROPEAN DELEGATION; EUROPEAN PUBLIC ADMINISTRATION EMPLOYERS. **Bem-estar, segurança e saúde ocupacional (OSH): abordar os riscos psicossociais laborais dos agentes sociais europeus para as administrações Centrais e Federais**. [S.l.:s.n.], 2017. Disponível em: https://www.dgaep.gov.pt/upload/RI_estudos%20Presid%C3%A2ncias/2022/GUIA_riscos_psicossociais-laborais.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

De acordo com a Direção-Geral da Saúde (DGS, 2021) em Portugal, os fatores de risco psicossociais são influenciados por três níveis: macro, meso e micro. O nível macro engloba o contexto externo à empresa, como fatores econômicos, sociais, culturais e sanitários. O nível meso refere-se ao ambiente interno da empresa, incluindo as condições de trabalho. Já o nível micro está relacionado ao trabalhador individualmente, considerando suas condições de vida e fatores pessoais. Esses fatores são divididos em quatro categorias principais: natureza, conteúdo e carga de trabalho; condições, organização e tempo de trabalho; contextos sociais e relacionais; e a relação entre trabalho e vida pessoal, social e cultural. Cada uma dessas categorias aborda diferentes aspectos que influenciam o ambiente e o bem-estar do trabalhador.¹¹⁰⁴

3.13 Agência Nacional para Melhoria das Condições de Trabalho - França

O sistema de prevenção de riscos profissionais na França envolve o Ministério do Trabalho, organismos de segurança social e a Agência Francesa de Segurança Sanitária do Ambiente e do Trabalho, que atuam na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Serviços de medicina do trabalho também são parte fundamental, focando na saúde preventiva dos trabalhadores.

Riscos psicossociais, como estresse, violência e assédio, afetam tanto a saúde física quanto mental dos trabalhadores e prejudicam o desempenho das empresas, causando absenteísmo, rotatividade e conflitos. Esses riscos são causados por fatores como sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, más relações sociais e insegurança no emprego. A prevenção eficaz desses riscos deve ser coletiva, focando na organização do trabalho e no bem-estar dos trabalhadores. Além disso, o assédio sexual e comportamentos sexistas são riscos que afetam a saúde e a dinâmica no ambiente de trabalho, exigindo respostas rápidas e estratégias de prevenção. Esses riscos trazem custos econômicos significativos, com altos gastos associados à incapacidade temporária por doenças como estresse e ansiedade. Portanto, medidas preventivas são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

¹¹⁰⁴ Na literatura, os fatores psicossociais no trabalho são abordados de três formas: fatores psicossociais, fatores de risco psicossociais e riscos psicossociais. A OIT introduziu esses conceitos para descrever como o conteúdo, a organização e a gestão do trabalho afetam a saúde dos trabalhadores, foram identificados seis principais eixos de risco: intensidade do trabalho, exigências emocionais, autonomia limitada, relações sociais no trabalho, conflitos de valores e insegurança no emprego. Os Fatores psicossociais descrevem a estrutura organizacional, enquanto fatores de risco são condições que podem gerar estresse e prejudicar a saúde. Estudo da EU-OSHA, já em 2013, revelou que 59% dos trabalhadores europeus relatavam estresse no trabalho, causado por fatores como insegurança no emprego, carga excessiva e assédio. Para avaliação desses riscos, métodos como o “Questionário Psicossocial de Copenhague” (COPSOQ) são amplamente utilizados.

O Ministério do Trabalho francês, responsável por elaborar e implementar a política francesa de segurança e saúde no trabalho. Promove o diálogo com os parceiros sociais por meio do Conselho de Orientação sobre as Condições de Trabalho (COCT). Os organismos de segurança social, que contribuem para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Este sistema é financiado exclusivamente pelas contribuições dos empregadores, sendo gerido pelos parceiros sociais e apoiado pelo Instituto Nacional de Segurança Social dos Trabalhadores Assalariados e pelos Institutos Regionais de Segurança Social.

Segundo a Agência Nacional para a Melhoria das Condições de Trabalho os riscos psicossociais (RPS) causam Distúrbios de concentração, problemas de sono, irritabilidade, nervosismo, fadiga intensa, palpitações. Este fenômeno não poupa nenhum setor de atividade. Além dos impactos na saúde individual, os riscos psicossociais afetam o funcionamento das empresas (absenteísmo, rotatividade de funcionários, clima de trabalho, entre outros). Com as mudanças no mundo do trabalho frente a indústria 4.0, como a crescente complexidade das tarefas, redução dos tempos de descanso, individualização do trabalho e aumento das exigências dos clientes, a consideração dos riscos psicossociais tornou-se inevitável. Os riscos psicossociais compreendem situações de trabalho onde estão presentes, combinados ou não : estresse: desequilíbrio entre a percepção que uma pessoa tem das demandas de seu ambiente de trabalho e a percepção que ela tem de seus próprios recursos para lidar com elas; violências internas cometidas dentro da empresa por funcionários: assédio moral ou sexual, conflitos exacerbados entre indivíduos ou equipes; violências externas cometidas contra funcionários por pessoas externas à empresa (insultos, ameaças, agressões...). Esses riscos podem ser induzidos pela própria atividade ou gerados pela organização e pelas relações de trabalho. A exposição a essas situações de trabalho pode ter consequências para a saúde dos funcionários, incluindo doenças cardiovasculares, distúrbios musculoesqueléticos, transtornos ansioso-depressivos, exaustão profissional e até suicídio.

Os riscos psicossociais geralmente estão interligados, com origens comuns (carga de trabalho excessiva, falta de clareza na divisão de tarefas, estilos de gestão, entre outros). Eles podem interagir entre si: por exemplo, o estresse no trabalho pode favorecer o surgimento de violências entre os funcionários, que por sua vez aumentam o estresse na empresa. É fundamental considerar esses riscos psicossociais, conforme exigido pela regulamentação, da mesma forma que outros riscos profissionais. É necessário avaliá-los, planejar medidas preventivas adequadas e priorizar as medidas coletivas que possam evitar os riscos o mais cedo possível.

Para prevenir os riscos psicossociais, é importante adotar uma abordagem de prevenção coletiva, centrada no trabalho e em sua organização. Essa abordagem se concentra nos principais fatores de risco conhecidos. Além da obrigação de prevenção, outras práticas estão sendo desenvolvidas nas empresas, buscando promover o bem-estar ou a qualidade de vida no trabalho.

Os fatores que originam os riscos psicossociais são numerosos. Com base nos trabalhos de um grupo de especialistas internacionais, foi proposto agrupá-los em seis categorias. intensidade e tempo de trabalho; exigências emocionais; falta de autonomia; relações sociais de trabalho deterioradas; conflitos de valores; insegurança na situação de trabalho.

Na Indústria 4.0, caracterizada pela automação, digitalização e reestruturação dos processos produtivos, a precarização do trabalho tem se intensificado, gerando uma crescente insegurança no ambiente laboral. A insegurança na situação de trabalho abrange não apenas o medo de perder o emprego ou a manutenção insuficiente do salário, mas também o aumento de contratos temporários e formas de trabalho precárias.

Com a rápida evolução tecnológica, há uma pressão constante sobre os trabalhadores para se adaptarem a novas tarefas e habilidades, sem que necessariamente recebam suporte ou capacitação adequados. A falta de controle sobre essas mudanças e a incerteza sobre o futuro da profissão são riscos psicossociais cada vez mais presentes na Indústria 4.0. Além disso, as reestruturações frequentes e a introdução de novas tecnologias podem alterar drasticamente as condições de trabalho, gerando ansiedade e estresse.

Essa realidade, marcada por uma flexibilidade que muitas vezes beneficia mais o empregador do que o empregado, resulta em um cenário onde a segurança no trabalho é fragilizada. A combinação de contratos de trabalho instáveis, novas demandas tecnológicas e a crescente pressão por produtividade acaba por aumentar a sensação de instabilidade entre os trabalhadores, reforçando os riscos psicossociais associados à precarização do trabalho.

Os fatores de risco psicossocial podem se manifestar de várias formas no ambiente de trabalho e, quando persistem por longos períodos, podem gerar estresse crônico, afetando gravemente a saúde dos trabalhadores. A acumulação desses fatores de risco, como sobrecarga de trabalho, pressão emocional e baixa autonomia, agrava a situação. A coexistência de fatores “antagônicos”, como alta demanda por produtividade com baixa margem de manobra ou

recompensas inadequadas, intensifica o impacto negativo na saúde mental e física dos trabalhadores.¹¹⁰⁵

Os riscos psicossociais podem levar a consequências graves para o bem-estar individual, como estresse, violência no ambiente de trabalho, assédio e esgotamento. Essas condições também afetam negativamente as empresas, resultando em aumento de absenteísmo, alta rotatividade de pessoal, redução da produtividade e deterioração do clima organizacional. Além disso, as empresas enfrentam desafios relacionados à substituição de funcionários, aumento de acidentes e prejuízos à sua reputação.

A prevenção desses riscos exige uma abordagem coletiva e centrada na organização do trabalho, adaptada às necessidades específicas de cada empresa. A avaliação dos riscos psicossociais deve ser parte de um plano de ação que envolva a participação dos trabalhadores, e soluções devem ser implementadas de maneira contínua. Um acompanhamento adequado, com o apoio de consultorias ou serviços especializados, pode garantir que a prevenção seja eficaz e duradoura.

Em relação ao suicídio relacionado ao trabalho, é fundamental adotar uma abordagem preventiva que trate o problema como uma emergência e sinalize o impacto do ambiente de trabalho na saúde dos funcionários. Fatores como estresse, falta de reconhecimento e insegurança no emprego são frequentemente associados ao desenvolvimento de depressão e ideação suicida. Da mesma forma, o burnout, caracterizado por esgotamento emocional, despersonalização e sentimento de fracasso, requer vigilância e ações preventivas tanto individuais quanto coletivas.

A implementação de uma política de bem-estar no trabalho é essencial para reduzir os riscos psicossociais e promover um ambiente saudável e produtivo. Estratégias como o uso de questionários de avaliação, diálogos com funcionários e a criação de um clima organizacional de respeito e apoio podem ser adaptadas conforme o tamanho da empresa, promovendo o bem-estar geral dos trabalhadores e prevenindo o surgimento de condições extremas, como o esgotamento e o suicídio no ambiente de trabalho.

Não existem soluções prontas para combater os riscos psicossociais; de uma empresa para outra, de uma situação de trabalho para outra, os fatores de RPS são diferentes. Portanto, as soluções devem ser buscadas para cada empresa, após uma avaliação ou diagnóstico

¹¹⁰⁵ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Conséquences des risques psychosociaux sur les salariés**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/consequences-salaries.html>. Acesso em: 24 ago. 2024.

aprofundado dos fatores de RPS específicos. A abordagem de prevenção coletiva, centrada no trabalho e em sua organização, é preferível.

Prevenir os RPS significa, antes de tudo, implementar formas de organização que sejam favoráveis à saúde física e mental dos trabalhadores: trabalho em equipe, uso das habilidades dos trabalhadores, margens de manobra adequadas, participação dos trabalhadores nas decisões que os afetam. Uma abordagem de prevenção coletiva deve permitir avaliar precisamente o nível de riscos, identificar suas fontes e implementar um plano de ação. Tal abordagem permite uma prevenção eficaz e duradoura.

A abordagem de prevenção de RPS pode seguir metodologias diferentes, dependendo do tamanho da empresa (e, portanto, seus recursos), do nível de qualidade do diálogo social, se está no início de uma avaliação prévia de riscos ou se precisa agir após um evento grave. A abordagem de prevenção também será diferente se abordar todos os riscos psicossociais ou uma questão específica, como o assédio moral ou sexual ou as violências externas.¹¹⁰⁶

Se a empresa não tiver os recursos necessários em termos de tempo, habilidades, distanciamento ou objetividade, ou se a situação estiver muito tensa, ela pode solicitar a intervenção de uma consultoria para realizar especialmente o trabalho de análise. No entanto, o recurso a competências externas deve ser pontual e limitado a circunstâncias especiais. O objetivo é que os atores se tornem autônomos nesse assunto, assim como devem tentar ser para outros riscos profissionais.¹¹⁰⁷

O questionário é uma ferramenta útil em uma abordagem de prevenção dos riscos psicossociais (stress, assédio, agressão, burnout, entre outros). O INRS analisou cerca de quarenta questionários para ajudar na escolha daquele ou daqueles que serão mais adequados às necessidades da empresa. Os questionários são instrumentos de medição usados nas iniciativas de prevenção de riscos psicossociais (RPS). Eles permitem coletar informações de todos os funcionários sobre a percepção de sua situação de trabalho, seu nível de estresse, os sintomas experimentados, seu estado de saúde, entre outros. No entanto, é importante complementá-los com outras metodologias ou fontes de informação, como análise documental, entrevistas, observações no local de trabalho etc.

Para auxiliar na escolha da ferramenta mais adequada à situação da empresa, o INRS analisou aproximadamente quarenta questionários e elaborou fichas que os descrevem através

¹¹⁰⁶ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Risques psychosociaux**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁰⁷ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Prévention des risques psychosociaux**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/prevention.html>. Acesso em: 28 ago. 2024.

de vários critérios, como objetivo, estrutura, nível de investigação, disponibilidade, qualidade psicométrica, possíveis vies, entre outros.

Com base nos dados do Centre d'épidémiologie des causes médicales de décès (Cépidc - Inserm), na França, para o ano de 2021, a taxa de mortes por suicídio foi de 13,9 por 100.000 habitantes, cerca de 9.000 casos, com uma subestimação de cerca de 10%, conforme a Santé publique France. Segundo dados do Eurostat de 2019, a taxa de suicídio na França está entre as sete mais altas da União Europeia. Um estudo exploratório realizado pela Santé publique France com alguns institutos médico-legais mostrou que em 2018 cerca de 10% dos suicídios analisados podiam ter uma ligação potencial com o trabalho. Em 2016, de acordo com a pesquisa Condições de Trabalho do Dares, 5,2% dos homens e 5,7% das mulheres, da população ativa, tiveram ideação suicida.¹¹⁰⁸

O burnout, ou síndrome de esgotamento profissional, é uma condição resultante do estresse crônico no ambiente de trabalho, especialmente em profissões que exigem um alto envolvimento emocional. Ele se caracteriza por três componentes principais: esgotamento emocional, que reflete a sensação de não ter mais recursos emocionais para lidar com o trabalho; despersonalização ou cinismo, quando o trabalhador desenvolve uma atitude fria e impessoal em relação aos outros e ao trabalho; e um sentimento de fracasso pessoal, onde o indivíduo sente que não está atendendo às expectativas e percebe o trabalho como desvalorizado. O estresse no trabalho é alimentado por fatores como sobrecarga de tarefas, pressão temporal, falta de autonomia, recompensas inadequadas, tratamento injusto e conflitos de valores.

Os sinais de alerta do burnout incluem fadiga intensa, dificuldade de concentração, irritabilidade, desmotivação e desvalorização do próprio trabalho. Esses sinais devem ser observados e identificados tanto pelos próprios trabalhadores quanto por seus supervisores e colegas.

A prevenção do burnout requer medidas tanto individuais quanto coletivas. Isso inclui evitar sobrecarga de trabalho, promover um ambiente de apoio social, garantir reconhecimento e *feedback* adequados, tratar os funcionários de maneira justa e alinhar objetivos claros e realistas. Prevenir e lidar com o burnout é fundamental para assegurar um ambiente de trabalho saudável, produtivo e sustentável.¹¹⁰⁹

¹¹⁰⁸ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Ce qu'il faut retenir sur le suicide au travail**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/suicide-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁰⁹ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Ce qu'il faut retenir sur l'épuisement (burnout)**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/epuisement-burnout/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em: 28 ago. 2024.

O assédio sexual e os comportamentos sexistas no local de trabalho têm consequências na saúde física e mental dos trabalhadores. Eles também podem afetar o funcionamento e a imagem da empresa. Portanto, é importante prevenir esses riscos e oferecer respostas rápidas para os funcionários vítimas em situações urgentes.

O direito francês distingue várias noções, incluindo assédio sexual, comportamentos sexistas e agressão sexual. Essas definições legais regulamentam as obrigações do empregador e as sanções penais enfrentadas pelos autores (ver seção Regulamentação).

Os comportamentos sexistas ou de assédio sexual às vezes podem ser favorecidos pela organização do trabalho ou tolerados e banalizados pela comunidade de trabalho. Eles também são mais propensos a se desenvolver em ambientes de trabalho com pouca diversidade de gênero.

Esses comportamentos podem ter consequências de longo prazo na saúde física e mental dos trabalhadores, em sua relação com o trabalho, bem como em suas trajetórias profissionais e renda. Eles também impactam o funcionamento da empresa e sua imagem.

O empregador tem a obrigação de prevenir esses riscos. A abordagem de prevenção segue aquela proposta para riscos psicossociais. As empresas devem implementar uma estratégia global de prevenção desse risco relacionada à organização do trabalho, levando em consideração as relações profissionais e garantindo o respeito a todos os funcionários. As medidas implementadas devem ser claramente definidas e comunicadas. Revisões regulares para avaliar as ações devem ser parte integrante do processo. Quando casos de assédio sexual ou comportamentos sexistas são relatados, o empregador deve investigar e, se necessário, aplicar sanções.¹¹¹⁰

Desde 1º de janeiro de 2019, referentes de assédio sexual devem ser designados tanto pelo empregador (obrigatório para empresas com mais de 250 funcionários) quanto pelos representantes dos funcionários (assim que um CSE está presente na empresa). O referente designado pelo empregador é responsável por orientar, informar e apoiar os funcionários na luta contra o assédio sexual e os comportamentos sexistas.^{1111,1112}

¹¹¹⁰ Em 2016, a pesquisa “Condições de Trabalho” da Dares mostrou que 0,7% dos trabalhadores foram alvo de propostas de natureza sexual de forma insistente nos últimos 12 meses e que 2,8% dos trabalhadores foram alvo de comentários obscenos ou degradantes. As mulheres estão mais expostas do que os homens.

¹¹¹¹ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). Ce qu'il faut retenir sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em: 29 ago. 2024.

¹¹¹² A violência interna no trabalho, como assédio moral, conflitos e agressões, exige ação preventiva imediata dos empregadores. O assédio moral envolve comportamentos repetidos que degradam as condições de trabalho, prejudicando a saúde e dignidade dos funcionários. Embora nem todo conflito deva ser considerado assédio, esse

Construir uma política de bem-estar no trabalho permite tanto reduzir os riscos psicossociais quanto influenciar o clima coletivo e a motivação no trabalho. Apresentação de duas abordagens de bem-estar adaptadas de acordo com o tamanho da empresa.

A noção de bem-estar no trabalho é um conceito abrangente, que vai além das noções de saúde física e mental. Refere-se a um sentimento geral de satisfação e realização no trabalho, que vai além da ausência de danos à saúde. O bem-estar enfatiza a percepção pessoal e coletiva das situações e pressões da esfera profissional. O significado dessas realidades tem consequências físicas, psicológicas, emocionais e psicossociais para cada indivíduo e se traduz em um certo nível de eficácia para a empresa.

Uma abordagem proativa da saúde e bem-estar no trabalho visa desenvolver na empresa uma concepção de eficácia e desempenho que leve em consideração a saúde dos funcionários e promova sua motivação e envolvimento no trabalho. A implementação de uma política de bem-estar pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos funcionários, bem como para a melhoria do ambiente de trabalho dentro das equipes e para o reforço do clima de respeito e escuta. Ela também contribui para prevenir os riscos psicossociais, antes que manifestações agudas de estresse, violência ou esgotamento ocorram.

A noção de bem-estar no trabalho às vezes é invocada para se referir a ações que têm pouco impacto na organização real do trabalho nas equipes. É o caso, por exemplo, da disponibilização de infraestruturas esportivas, sessões de massagem ou aconselhamento dietético. As abordagens propostas pelo INRS são de natureza completamente diferente: elas se enquadram nas obrigações legais de construir uma abordagem de prevenção de riscos psicossociais. Isso inclui, em particular, desenvolver uma postura de escuta dos funcionários sobre os fatores organizacionais reconhecidos como tendo impacto em RPS: a definição de tarefas, o significado do trabalho, a distribuição da carga de trabalho, as relações entre colegas e com a hierarquia.

O suicídio relacionado ao trabalho faz parte de um conjunto de comportamentos suicidas, incluindo tentativas, ideação e crises suicidas. Quando ocorre no local de trabalho, a situação exige uma resposta de emergência, como o socorro imediato e apoio aos colegas que presenciaram o ato. O evento deve alertar a empresa sobre possíveis desconfortos generalizados entre os trabalhadores. A prevenção passa por uma abordagem global dos riscos psicossociais, com análise detalhada do ambiente de trabalho e das demandas enfrentadas pelos funcionários.

comportamento é proibido por lei. O empregador deve avaliar e prevenir esses riscos, melhorando a organização, gestão e relações de trabalho. Em casos urgentes, é essencial interromper os comportamentos hostis e apoiar as vítimas para proteger sua saúde e mantê-las em seus cargos (*Ibid.*).

Diversos estudos indicam que fatores como exigências psicológicas intensas, falta de controle sobre o trabalho, assédio e insegurança no emprego estão associados ao aumento do risco de suicídio e depressão. Dados da pesquisa “Condições de Trabalho” de 2016 revelaram que entre 5,2% e 5,7% dos trabalhadores na França manifestaram ideação suicida. Além disso, fatores como violência no local de trabalho, falta de reconhecimento e conflitos de valores desempenham papel significativo nesses atos.

O esgotamento profissional, ou burnout, também é uma consequência do estresse crônico no trabalho. Caracterizado por esgotamento emocional, cinismo e baixa realização pessoal, o burnout afeta especialmente profissões de ajuda e cuidado. Fatores como sobrecarga de trabalho, falta de recompensas e conflitos éticos agravam a situação, destacando a necessidade de ações preventivas tanto individuais quanto coletivas. Sinais de alerta, como irritabilidade, desvalorização do trabalho e desengajamento, devem ser monitorados.

O assédio sexual e comportamentos sexistas no trabalho são outro desafio. Esses comportamentos afetam tanto a saúde mental e física dos trabalhadores quanto o desempenho e a imagem da empresa. Desde 2019, empresas com mais de 250 funcionários devem designar responsáveis por combater esses problemas, garantindo que sejam investigados e sancionados quando necessários.

Construir uma política de bem-estar no trabalho, que promova satisfação e realização, é crucial para prevenir riscos psicossociais. A implementação de questionários como o “SATIN” e outras metodologias, adaptadas ao tamanho da empresa, ajuda a identificar tensões e buscar soluções organizacionais que melhoram a saúde dos trabalhadores e o desempenho das equipes.^{1113,1114}

¹¹¹³ INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Ce qu'il faut retenir sur le bien-être au travail.** [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹¹⁴ O SATIN é um instrumento desenvolvido para investigar as condições de trabalho e saúde, abordando aspectos como saúde somática, estresse e riscos psicossociais, com o objetivo de promover o bem-estar no trabalho e prevenir riscos psicossociais. Criado através de uma colaboração entre o INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) e a Universidade Nancy 2 (hoje parte da Universidade de Lorraine), SATIN visa diagnosticar e auxiliar na implementação de intervenções em ambientes de trabalho. O questionário SATIN é uma ferramenta autoaplicada que leva cerca de 20 minutos para ser concluída. Ele abrange diversas áreas, incluindo identificação, saúde percebida, exigências do trabalho e avaliação do ambiente de trabalho, permitindo que os trabalhadores avaliem suas condições de forma subjetiva e personalizada. O SATIN pode ser utilizado em grupos pequenos ou grandes, em todos os setores de atividade, e oferece flexibilidade ao ser aplicado individualmente ou coletivamente. A ferramenta é gratuita, licenciada sob Creative Commons, permitindo que os usuários modifiquem, traduzam e compartilhem suas adaptações, desde que sigam os termos da licença. A versão mais recente, SATIN 3.0, é recomendada para uso, e sua base científica é suportada por várias produções acadêmicas que analisam a relação entre ambiente de trabalho, estresse e saúde. Duas etapas a serem seguidas para a abordagem de bem-estar no trabalho. A primeira etapa consiste em coletar os pontos de vista dos funcionários sobre as situações de trabalho problemáticas, fontes de tensão. A segunda etapa envolve discutir essas situações com todos os

CAPÍTULO IV - A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0 - PIONEIRISMO EUROPEU

4.1 Impactos da Indústria 4.0 no trabalho: a experiência espanhola no contexto europeu - o real Decreto-Ley nº 9/2021 (Ley Rider): um marco da regulação do trabalho em plataformas digitais na Espanha através do diálogo social tripartite

A regulação do trabalho em plataformas digitais na Espanha tomou novos rumos com a aprovação da Ley Rider, que surgiu após uma decisão importante do Tribunal Supremo. Esse tribunal reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador e a empresa Glovo, marcando um precedente jurídico global para a formalização dos trabalhadores de plataformas digitais. Com base nessa decisão, iniciou-se um diálogo social tripartite envolvendo o Governo espanhol, sindicatos de trabalhadores e representantes empresariais, resultando na formulação do Real Decreto-ley 9/2021, conhecido como Ley Rider.^{1115,1116}

Aprovada em maio de 2021 pelo Conselho de Ministros e ratificada pela Câmara dos Deputados em junho do mesmo ano, a Ley Rider introduziu duas disposições centrais: a presunção do vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais, garantindo a esses trabalhadores direitos trabalhistas fundamentais, como férias remuneradas e descanso e o direito à transparência sobre o uso de algoritmos no gerenciamento do trabalho. Essa inovação legal permite que trabalhadores em empresas que utilizam algoritmos para gerir suas atividades tenham acesso às informações sobre como essas ferramentas afetam suas condições de trabalho, decisões sobre alocações e remunerações.

Embora a presunção de vínculo empregatício seja restrita aos entregadores de plataformas, o direito à transparência algorítmica se aplica a todas as empresas que utilizam

envolvidos - incluindo os tomadores de decisão - em um debate voltado para a busca de soluções organizacionais, para ajudar na implementação dessa abordagem na empresa, duas abordagens são propostas de acordo com o tamanho da empresa: uma abordagem baseada no questionário “SATIN” para médias e grandes empresas. A primeira abordagem, que se baseia no questionário SATIN, exige garantias de anonimato, o que é difícil com um número pequeno de funcionários, sendo mais adequada para empresas com mais de 50 pessoas. Por outro lado, a segunda abordagem é mais adequada para empresas com menos de 50 funcionários, pois é mais difícil conduzir uma abordagem qualitativa para um número maior de funcionários (*Ibid.*).

¹¹¹⁵ CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Briefing temático #6:** regulação espanhola do trabalho em plataformas digitais: diálogo social e governança algorítmica em foco – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível: <https://repositorio.fgv.br/bitstreams/6607e759-b1bc-4470-bb61-7db6a7341ec7/download>. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹¹¹⁶ O Real Decreto-ley 9/2021, conhecido como Ley Rider, introduziu duas disposições principais que impactam diretamente as relações de trabalho na Espanha, especialmente no setor de plataformas digitais. Ele modifica o Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) e aborda questões fundamentais relacionadas ao vínculo empregatício e à transparência no uso de algoritmos, inserindo essas regulamentações no contexto mais amplo da Indústria 4.0, que é marcada pela digitalização e automação dos processos de trabalho (*Ibid.*).

esse tipo de tecnologia para administrar o trabalho. Essa medida é uma resposta à crescente dependência de algoritmos na gestão laboral, um fenômeno associado à Indústria 4.0, onde as plataformas digitais desempenham um papel central. A nova legislação busca proteger os direitos dos trabalhadores em um cenário marcado por decisões automatizadas, com o objetivo de equilibrar a transparência e a governança sobre esses processos.

Segundo estimativas do Ministério do Trabalho da Espanha, a Ley Rider afetará entre 15 mil e 18 mil trabalhadores, com um impacto econômico de aproximadamente 29 milhões de euros para as plataformas digitais, que precisarão ajustar suas práticas às novas exigências legais.¹¹¹⁷

A Ley Rider em marcha civilizatória, foi pioneira e exemplo global na União Europeia ao consolidar um quadro regulatório para o trabalho em plataformas digitais, em consonância com a Nova Diretiva Europeia para Trabalho em Plataformas Digitais. Essa diretiva visa garantir proteção uniforme aos trabalhadores de plataformas em toda a Europa, com foco no diálogo social e na governança algorítmica. A Espanha, ao aprovar a Ley Rider, precede essa tendência, mostrando liderança na regulação de novas formas de trabalho que estão cada vez mais presentes na economia digital.¹¹¹⁸

Este decreto-lei espanhol que regula o trabalho em plataformas digitais, foca especialmente nos serviços de entrega, estabelecendo um marco inovador no que diz respeito às relações laborais no contexto da economia digital. Uma de suas principais disposições é a presunção do vínculo de emprego entre entregadores e as plataformas, colocando os trabalhadores em uma posição mais protegida em termos de direitos trabalhistas. Além disso, a Ley Rider avança ao assegurar a todos os trabalhadores, independentemente do setor, o direito de acesso à informação sobre as regras e decisões geradas por sistemas algorítmicos que impactem suas atividades laborais.¹¹¹⁹

Esse aspecto é especialmente relevante no contexto da Indústria 4.0, onde a automação, o uso de algoritmos e a inteligência artificial desempenham um papel cada vez mais central na organização do trabalho. O uso de algoritmos para gestão de tarefas, monitoramento de desempenho e tomadas de decisão em plataformas digitais levanta preocupações sobre a

¹¹¹⁷ SEMPERE, P. El Gobierno aprueba la ley de ‘riders’ y obligará a las empresas a contratar a los repartidores. **CincoDías**, Mayo 2021. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/11/economia/1620733460_997870.html. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹¹¹⁸ PARLAMENTO EUROPEU, 2024.

¹¹¹⁹ GOBIERNO DE ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. **Boletín Oficial del Estado**, n. 113, 12 maio 2021. Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840. Acesso em: 22 ago. 2024.

transparência e o impacto dessas tecnologias na saúde dos trabalhadores. A sobrecarga de trabalho, o monitoramento constante e a falta de previsibilidade em relação à carga horária e remuneração, muitas vezes geradas por algoritmos, podem contribuir para o aumento do estresse e de transtornos de saúde mental.¹¹²⁰

O processo de diálogo social que precedeu a criação da Ley Rider reflete a necessidade de regulamentação do trabalho em plataformas, considerando tanto as inovações tecnológicas da Indústria 4.0 quanto as implicações para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Ao garantir o direito à informação sobre os algoritmos, o decreto-lei busca mitigar os efeitos negativos dessas tecnologias, promovendo um equilíbrio entre inovação e proteção social.^{1121,1122}

As principais disposições da Ley Rider, consistem, em primeiro lugar na presunção de vínculo empregatício estabelecendo a presunção de que trabalhadores de plataformas digitais de entrega devem ser considerados empregados, portanto, trabalhadores por conta alheia e não autônomos. Isso significa que, para as plataformas digitais que oferecem serviços de entrega de mercadorias ou produtos, existe uma presunção legal de que os entregadores têm vínculo empregatício, a menos que se prove o contrário. Essas empresas são vistas como detentoras de controle direto ou indireto sobre o trabalho, inclusive por meio da gestão algorítmica.¹¹²³ Em segundo lugar, na transparência algorítmica que estabelece a obrigação de que todas as empresas, e não apenas as plataformas digitais, revelem informações sobre os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que utilizam para gerenciar o trabalho de seus empregados. A Lei exige que as empresas sejam transparentes quanto à forma como esses sistemas distribuem tarefas, avaliam desempenho e influenciam as condições de trabalho.

¹¹²⁰ HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Hiperconectividade, excesso de informações e saúde mental**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/hiperconectividade-excesso-de-informacoes-e-saude-mental/>. Acesso em: 18 dez. 2024.

¹¹²¹ CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021.

¹¹²² CHAVES JUNIOR, J. E. R. Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, n. 25, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13940>. Acesso em: 22 ago. 2024.

¹¹²³ Essa presunção impacta diretamente a saúde no trabalho ao garantir que os trabalhadores tenham acesso a benefícios que anteriormente lhes eram negados por serem classificados como autônomos. Com a formalização do vínculo empregatício, os entregadores passam a contar com proteção à saúde, como acesso a planos de saúde, seguro contra acidentes de trabalho e licença médica, além de direitos como limite de jornada de trabalho e pausas obrigatórias, essenciais para a prevenção de esgotamento físico e mental.

4.2 Saúde do trabalhador e regulação da Indústria 4.0¹¹²⁴

A Ley Rider insere-se no contexto da Indústria 4.0, que é caracterizada pela automação e pelo uso de tecnologias digitais avançadas, como inteligência artificial e algoritmos, para gerenciar o trabalho. Embora essas tecnologias prometam ganhos de produtividade e eficiência, elas também trazem desafios para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. O decreto espanhol tem implicações diretas na forma como os trabalhadores interagem com essas tecnologias e como são protegidos no novo ambiente de trabalho digital.¹¹²⁵

Os impactos na saúde física e mental se estabelecem pela pressão algorítmica, ou seja, a gestão do trabalho por algoritmos, que determinam quantas entregas um trabalhador deve realizar, os prazos para concluí-las e as rotas a serem seguidas, pode aumentar a pressão sobre os trabalhadores. Essa pressão, exacerbada por avaliações constantes e automáticas de desempenho, pode levar ao aumento de transtornos de saúde mental, como ansiedade, estresse e burnout, trazendo riscos físicos para os trabalhadores de plataformas, especialmente os entregadores, enfrentam estes riscos, como acidentes de trânsito e esforço físico excessivo. A Lei Rider, ao forçar a formalização desses trabalhadores como empregados, garante que tenham acesso a direitos trabalhistas, incluindo proteção à saúde e segurança no trabalho, algo essencial para mitigar esses riscos.¹¹²⁶

Também, a transparência e controle sobre algoritmos a transparência exigida pela Ley Rider sobre os algoritmos que gerenciam o trabalho podem ajudar a reduzir os riscos à saúde mental, já que oferecem mais clareza sobre as regras e critérios usados para avaliar o desempenho dos trabalhadores. Saber como e por que determinadas tarefas são distribuídas e

¹¹²⁴ A Indústria 4.0 é caracterizada pela crescente automação e uso de tecnologia para otimizar processos de trabalho. Embora essas inovações ofereçam ganhos de eficiência, elas também apresentam novos desafios, especialmente para a saúde dos trabalhadores. A Ley Rider desempenha um papel crucial na mitigação desses impactos ao trazer mais proteção e transparência para o trabalho gerido por algoritmos. A Ley Rider representa um avanço significativo na melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, na saúde mental dos trabalhadores de plataformas digitais na Espanha. Ao oferecer maior estabilidade, transparência e previsibilidade, a lei reduz o estresse, a ansiedade e a pressão constantes que esses trabalhadores enfrentam. A formalização do vínculo empregatício e a regulamentação da gestão algorítmica criam um ambiente de trabalho mais justo e saudável, protegendo o bem-estar mental dos trabalhadores em um cenário cada vez mais digitalizado e automatizado.

¹¹²⁵ O controle algorítmico intensifica o ritmo de trabalho e aumenta a pressão sobre os trabalhadores para cumprir prazos e metas estabelecidas pela plataforma, o que pode ter efeitos prejudiciais à saúde física e mental. O estresse crônico, a ansiedade e o esgotamento físico são comuns entre os trabalhadores de plataformas digitais. Ao exigir a formalização desses trabalhadores, a Ley Rider garante que eles tenham acesso a benefícios de saúde, descanso adequado e seguro de trabalho, diminuindo os impactos negativos do trabalho intensivo e sem regulação.

¹¹²⁶ A Ley Rider não apenas responde às demandas da nova economia digital, mas também estabelece um equilíbrio fundamental entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos trabalhistas, servindo como um modelo para outros países que enfrentam os desafios de regulamentar a economia digital enquanto promovem o bem-estar integral dos trabalhadores.

como os dados são usados para avaliar sua performance pode diminuir o sentimento de incerteza e ansiedade entre os trabalhadores. Além disso, ao impor transparência no gerenciamento algorítmico, a Ley Rider mitiga a desumanização do trabalho e combate os efeitos negativos de sistemas automatizados que, muitas vezes, tratam os trabalhadores como meros números em um sistema. Essa exigência permite que os trabalhadores compreendam como são avaliados e como as tarefas são distribuídas, reduzindo a incerteza e o controle excessivo que podem gerar angústia e sentimento de impotência. Ao garantir que os trabalhadores saibam os critérios utilizados pelos algoritmos, a lei promove uma sensação de controle e previsibilidade, fatores essenciais para a preservação da saúde mental.¹¹²⁷

A transparência algorítmica, por outro lado, não se limita às plataformas de entrega, abrangendo todas as empresas que utilizam algoritmos ou inteligência artificial para gerenciar o trabalho. Isso significa que qualquer organização que faça uso dessas tecnologias para organizar, monitorar ou avaliar o desempenho de seus trabalhadores deve ser transparente quanto aos parâmetros, regras e instruções que guiam as decisões desses sistemas. Essa transparência é crucial para proteger os trabalhadores dos impactos negativos de um controle algorítmico que, quando opaco, pode ser desumanizador e prejudicial à saúde mental. Os algoritmos, muitas vezes, determinam o ritmo de trabalho, as tarefas atribuídas e as avaliações de desempenho sem que os trabalhadores compreendam exatamente como essas decisões são tomadas. Isso gera ansiedade, estresse e um ambiente de trabalho de alta pressão. A transparência algorítmica exige que as empresas revelem como os algoritmos funcionam, permitindo aos trabalhadores entenderem as decisões que afetam sua rotina de trabalho, prevenindo penalidades injustas ou decisões arbitrárias que possam comprometer sua saúde psicológica.¹¹²⁸

A verdade é que a Indústria 4.0 trouxe uma transformação radical nos processos de trabalho, com a substituição de muitas tarefas humanas por automação. No entanto, quando esses sistemas estão sendo aplicados na atualidade sem uma devida regulamentação, o que pode resultar na desumanização do trabalho, com impacto negativo na saúde e no bem-estar afetando trabalhadores em todos os níveis em especial, os mais vulneráveis como pessoas com deficiência que em grande parte dependem da formalização do vínculo de emprego para sua inclusão no mundo do trabalho.^{1129,1130}

¹¹²⁷ HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN, 2023.

¹¹²⁸ *Ibid.*

¹¹²⁹ GOBIERNO DE ESPAÑA, 2021.

¹¹³⁰ A Ley Rider, ao exigir que as empresas sejam transparentes sobre o uso desses sistemas, protege os trabalhadores contra uma automação que muitas vezes ocorre de forma opaca e sem supervisão adequada (*Ibid.*).

No âmbito da Indústria 4.0, o trabalho é cada vez mais mediado por tecnologias digitais, a saúde dos trabalhadores é frequentemente impactada por fatores como pressão algorítmica, falta de previsibilidade e sobrecarregamento de tarefas. A Ley Rider ataca esses problemas diretamente, trazendo mais estabilidade ao formalizar a relação de trabalho, o que reduz a ansiedade e o estresse relacionados à instabilidade financeira e à insegurança no emprego.¹¹³¹ A possibilidade de acessar direitos trabalhistas, como férias remuneradas, descanso adequado e benefícios de saúde, oferece uma camada essencial de proteção à saúde física, diminuindo os riscos de esgotamento físico e mental causados pela exaustiva carga de trabalho que muitos enfrentavam como autônomos.¹¹³²

¹¹³¹ A automação, quando mal implementada, pode resultar na desumanização do trabalho, com sistemas algorítmicos priorizando a eficiência em detrimento da dignidade e das necessidades humanas. A Ley Rider, ao exigir a formalização de trabalhadores e a transparência nos processos de decisão algorítmica, promove um equilíbrio entre os avanços tecnológicos e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Isso é particularmente importante em setores onde a automação é intensiva, como o de entregas, permitindo que os trabalhadores mantenham sua dignidade e bem-estar em um ambiente cada vez mais digitalizado. Um dos fatores que mais contribuem para o estresse e a ansiedade no trabalho é a instabilidade. Antes da Ley Rider, muitos trabalhadores de plataformas digitais eram classificados como autônomos, o que significava que não tinham garantias trabalhistas como salário fixo, férias remuneradas ou proteção contra demissões arbitrárias. Ao estabelecer a presunção de vínculo empregatício, a Ley Rider oferece aos trabalhadores maior segurança financeira e estabilidade no emprego, o que reduz consideravelmente a ansiedade relacionada à incerteza de rendimentos e trabalho. Saber que estão protegidos por direitos trabalhistas gera um ambiente mais seguro e controlado para esses trabalhadores. A falta de regulamentação da jornada de trabalho pode levar a longas horas de trabalho e pouco descanso, o que é prejudicial para a saúde mental. A partir da formalização do vínculo empregatício, os trabalhadores têm direito a horas de descanso, limite de jornada e férias remuneradas, protegendo-os do desgaste físico e mental que vem da sobrecarga de trabalho. Esses direitos permitem uma separação mais clara entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, o que é fundamental para a manutenção do bem-estar psicológico. O gerenciamento do trabalho por meio de algoritmos pode ser desumanizador, já que esses sistemas, muitas vezes, priorizam a eficiência sobre as necessidades dos trabalhadores. Os algoritmos controlam o ritmo de trabalho, distribuem tarefas e avaliam o desempenho dos entregadores com base em critérios como tempo de entrega e satisfação do cliente, o que gera pressão constante para atingir metas difíceis e incertas. Essa pressão algorítmica pode levar ao estresse crônico, sentimento de insegurança no emprego, e fadiga mental. A transparência algorítmica exigida pela Ley Rider ajuda a reduzir esses efeitos, uma vez que os trabalhadores passam a ter o direito de conhecer os parâmetros usados pelos algoritmos para tomar decisões que afetam suas condições de trabalho. Essa transparência permite que os trabalhadores entendam como são avaliados, oferecendo mais clareza e controle sobre seu ambiente de trabalho. Saber como os algoritmos funcionam diminui a incerteza e, conseqüentemente, o estresse relacionado ao trabalho.

¹¹³² Idem. Quando os trabalhadores são tratados meramente como números ou componentes de um sistema altamente automatizado, pode ocorrer a desumanização do trabalho, o que afeta diretamente a saúde mental. A formalização dos entregadores como empregados e a regulamentação do uso de algoritmos imposta pela Ley Rider garantem que os trabalhadores sejam tratados com dignidade, protegendo-os de práticas desumanizadoras e oferecendo um ambiente de trabalho mais respeitoso. Isso melhora a autoestima e o bem-estar emocional dos trabalhadores. A imprevisibilidade é uma fonte constante de estresse para trabalhadores de plataformas digitais. A incerteza sobre quando receberão uma nova tarefa, quanto ganharão em um determinado dia ou como serão avaliados pelo sistema são fatores que geram ansiedade. A presunção de vínculo empregatício e a regulamentação dos algoritmos oferecem uma maior previsibilidade no trabalho, ajudando os trabalhadores a planejarem suas rotinas e a terem mais controle sobre suas vidas profissionais. Esse aumento no controle pessoal contribui para reduzir o estresse e promover uma sensação de autonomia e segurança. Como empregados formais, os trabalhadores têm acesso a benefícios trabalhistas, como seguro de saúde, licença médica e proteção contra demissões arbitrárias. Esses benefícios oferecem um suporte essencial para os trabalhadores que enfrentam dificuldades de saúde, sejam físicas ou mentais. A garantia de que poderão contar com apoio financeiro e assistência médica caso adoeçam ou sofram algum acidente reduz a preocupação com o futuro, contribuindo para

O uso de algoritmos para gerenciar a força de trabalho pode desumanizar o processo laboral, ao tratar os trabalhadores como meros números ou dados a serem otimizados. Isso pode aumentar a pressão sobre os trabalhadores, que são constantemente avaliados por métricas automatizadas, sem uma compreensão clara dos critérios utilizados. A transparência algorítmica exigida pela Ley Rider busca mitigar esse efeito, ao garantir que os trabalhadores conheçam os parâmetros que orientam as decisões automatizadas e possam contestar avaliações injustas ou arbitrárias. O que resulta em uma classe de trabalhadores emergente como um número cada vez mais elevado de pessoas que têm sua vida profissional regida pela insegurança, segundo Guy Standing o precariado, termo que se originou na década de 1980 combinando o adjetivo precário e o substantivo proletariado.¹¹³³

Se faz necessário o equilíbrio entre tecnologia e direitos trabalhistas o maior desafio da Indústria 4.0 é encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos trabalhistas. A Ley Rider representa um avanço importante nessa direção, ao reconhecer que, embora a automação e a inteligência artificial ofereçam ganhos de produtividade, esses avanços não podem ocorrer à custa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ao exigir transparência no uso de algoritmos e ao formalizar a relação de trabalho nas plataformas, a Ley Rider busca criar um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, ante um ambiente de trabalho cada vez mais automatizado e complexo.

A exigência de transparência e a presunção de vínculo empregatício contribuem para a proteção integral da saúde dos trabalhadores, algo cada vez mais desafiador no contexto da Indústria 4.0, onde o trabalho é mediado por tecnologias digitais e algoritmos. A gestão algorítmica, embora promova eficiência, também impõe uma pressão constante sobre os trabalhadores, com avaliações e distribuições de tarefas baseadas em critérios muitas vezes invisíveis. Isso afeta negativamente tanto a saúde física, pelo ritmo acelerado e exigente das tarefas, quanto a saúde mental, pela falta de previsibilidade e controle sobre o trabalho. A

um estado mental mais tranquilo. Os algoritmos que gerenciam o trabalho podem, muitas vezes, reproduzir vieses e tomar decisões discriminatórias, o que gera injustiça e descontentamento entre os trabalhadores. Ao exigir transparência nos algoritmos, a Ley Rider oferece uma forma de monitorar e corrigir esses vieses, garantindo que os trabalhadores sejam avaliados de forma justa. A redução de injustiças e discriminações no trabalho melhora o clima organizacional e tem um impacto direto no bem-estar emocional dos trabalhadores

¹¹³³ ESTADÃO. **Principal inimigo do precariado é o Estado, diz economista britânico.** Disponível em: <https://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/principal-inimigo-do-precariado-e-o-estado-diz-economista-britanico>. [S.I.] Acesso em 02.fev.2025. O maior desafio trazido pela Indústria 4.0 é a precarização do trabalho, especialmente em setores como o de entregas, onde a pressão por produtividade e o controle algorítmico podem resultar em jornadas longas, baixa remuneração e condições de trabalho extenuantes. A presunção de vínculo empregatício imposta pela Ley Rider visa enfrentar essa precarização, garantindo que os trabalhadores de plataformas tenham os mesmos direitos que os demais empregados formais, incluindo proteção social e segurança jurídica.

formalização do vínculo empregatício garante que os trabalhadores de plataformas digitais tenham acesso a direitos básicos que os protegem contra o esgotamento e garantem condições dignas de trabalho. A transparência algorítmica, por sua vez, assegura que esses trabalhadores não sejam prejudicados por decisões automatizadas injustas ou opacas, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e justo, onde o controle tecnológico não vem à custa da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.¹¹³⁴

Importante salientar que a Ley Rider (Real Decreto-ley 9/2021) ao estabelecer um conjunto de requisitos para a presunção de vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais de entrega, com o objetivo de proteger esses profissionais contra a precarização do trabalho e garantir condições de trabalho decente. Essa presunção é baseada em quatro critérios que, uma vez atendidos, transferem o ônus da prova para as plataformas, que precisam demonstrar que seu modelo de negócio não se enquadra na previsão legal. Os quatro requisitos são: atividade remunerada prestada por pessoa física – o trabalho deve ser realizado por um indivíduo em troca de pagamento; atividade de entrega ou distribuição de produtos ou mercadorias – a função desempenhada pelo trabalhador deve estar relacionada à entrega de bens; exercício do controle empresarial – a plataforma deve exercer controle sobre a organização, direção e condições de trabalho, seja de forma direta, indireta ou implícita, e, controle realizado por gestão algorítmica – a gestão do trabalho deve ser feita através de sistemas algorítmicos, típicos das plataformas digitais.¹¹³⁵ Com a presunção de vínculo empregatício, os entregadores de plataformas passam a ser formalmente considerados empregados, o que garante a eles uma série de direitos previstos no Estatuto dos Trabalhadores. Isso inclui descanso remunerado, férias, e benefícios em casos de incapacidade temporária ou invalidez, entre outros. Essas garantias estão alinhadas com o conceito de trabalho decente,

¹¹³⁴ A Ley Rider se apresenta como uma resposta necessária aos desafios de proteger a saúde e os direitos dos trabalhadores em um cenário de crescente digitalização e automação no trabalho. Ao garantir a presunção de vínculo empregatício e exigir a transparência algorítmica, a legislação espanhola promove um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, alinhado aos princípios de proteção à saúde física e mental dos trabalhadores. Essas regulamentações são um exemplo de como equilibrar a inovação tecnológica com a necessidade de proteger os direitos laborais, especialmente em um contexto em que a Indústria 4.0 redefine o trabalho e suas condições.

¹¹³⁵ O impacto da transparência algorítmica na saúde mental dos trabalhadores não pode ser subestimado. A gestão do trabalho por algoritmos, sem qualquer explicação clara de como as decisões são tomadas, gera estresse, ansiedade e sentimento de impotência. O trabalhador, ao não saber como seu desempenho é avaliado ou como tarefas são distribuídas, pode se sentir desamparado e constantemente pressionado a atingir metas desconhecidas. A transparência algorítmica melhora a clareza e a previsibilidade, o que, por sua vez, diminui a sensação de vulnerabilidade e incerteza. Isso contribui para um ambiente de trabalho mais estável e saudável, onde os trabalhadores têm maior autonomia e controle sobre suas atividades. Esse fator é crucial para a manutenção da saúde mental em um setor caracterizado por um controle rigoroso e automatizado do desempenho.

conforme promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que busca assegurar condições dignas, justas e equitativas para todos os trabalhadores.^{1136,1137,1138}

4.3 O Caso Rider vs. Glovo

O caso Rider vs. Glovo se tornou um marco na regulação do trabalho em plataformas digitais na Espanha, trazendo à tona discussões sobre a saúde e as condições laborais dos entregadores, ou “riders”. A Glovo, uma plataforma de entregas com sede em Barcelona, oferece serviços que conectam consumidores a entregadores, que transportam produtos entre estabelecimentos e clientes. No entanto, a natureza da relação entre a plataforma e seus trabalhadores foi contestada judicialmente.

O Real Decreto-Lei nº 9/2021, de 11 de maio, trouxe mudanças significativas à legislação trabalhista na Espanha para proteger os direitos dos trabalhadores que atuam em plataformas digitais, especialmente no setor de entrega. A nova norma introduziu uma presunção de vínculo trabalhista para os entregadores que trabalham para empresas que exercem controle sobre suas atividades através de plataformas digitais, organizando, dirigindo e controlando o trabalho por meio de algoritmos.

Apesar da aprovação da Lei nº 9/2021, que consolidou essas disposições, sua aplicação enfrentou resistência, com as empresas mantendo a classificação dos entregadores como autônomos. Relatórios do Observatório de Trabalho, Algoritmo e Sociedade (TAS) destacam tanto os avanços quanto os desafios para implementar essa legislação de maneira eficaz.¹¹³⁹

O caso da empresa Glovo ilustra essa resistência, com uma sentença do Tribunal Supremo, de setembro de 2020, confirmando o vínculo empregatício entre a empresa e seus entregadores. No entanto, a Glovo continuou a alegar que seus trabalhadores eram autônomos e buscou anular penalidades impostas pela Segurança Social, incluindo uma multa de mais de 10 milhões de euros.¹¹⁴⁰

¹¹³⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Não basta haver trabalho, é imprescindível que este seja decente**. [S.l.]: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/artigo-nao-basta-haver-trabalho-e-imprescindivel-que-este-seja-decente/>. Acesso em: 18 ago. 2024.

¹¹³⁷ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT no Brasil**. [S.l.:s.n.], [201-]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil>. Acesso em: 18 ago. 2024.

¹¹³⁸ Segundo a OIT, trabalho decente consiste no trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (*Ibid.*).

¹¹³⁹ ROJO TORRECILLA, 2024.

¹¹⁴⁰ ROJO TORRECILLA, 2024.

A legislação e as decisões judiciais seguem reafirmando a natureza trabalhista dessas relações, mas a resistência por parte das empresas demonstra as dificuldades de efetivar essas mudanças na prática.¹¹⁴¹

Em 2017, um entregador ingressou com uma ação judicial após ser desligado de uma plataforma, alegando que, embora formalmente classificado como Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente (TRADE), a relação entre as partes era, na prática, de natureza trabalhista e não comercial ou civil. Ele pleiteava o reconhecimento de direitos trabalhistas, incluindo benefícios relacionados à “demissão tácita”.¹¹⁴²

O modelo de contrato Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) é previsto na legislação espanhola pela Ley 20/2007 e se aplica a trabalhadores autônomos cuja atividade depende economicamente de um único cliente ou empresa, responsável por ao menos 75% de sua renda.^{1143,1144} Essa figura jurídica é frequentemente associada ao fenômeno dos “falsos autônomos”, para ser considerado TRADE, o trabalhador deve, em primeiro lugar, ser completamente autônomo e, adicionalmente, depender economicamente de um único cliente para 75% de seus rendimentos.¹¹⁴⁵

Os contratos de TRADE devem ser registrados no sistema virtual do Ministério do Trabalho e Economia Social da Espanha, e essa formalização pode ser feita pelo próprio trabalhador, pela empresa contratante ou por um representante legal. Além disso, o TRADE deve providenciar seus próprios recursos de trabalho e não pode subcontratar terceiros para executar os serviços acordados.¹¹⁴⁶

Em termos de proteção à saúde do trabalhador, os trades têm direito à cobertura por invalidez temporária, além da contratação de seguros contra acidentes e doenças ocupacionais. Essa proteção é relevante no contexto da saúde do trabalhador, considerando que a ausência de vínculo empregatício direto muitas vezes resulta em precarização das condições laborais e

¹¹⁴¹ *Ibid.*

¹¹⁴² *Ibid.*

¹¹⁴³ GOBIERNO DE ESPAÑA. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. **Boletín Oficial del Estado**, n. 54, 4 mar. 2009. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-3673>. Acesso em: 2 out. 2024.

¹¹⁴⁴ Real Decreto nº 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (*Ibid.*).

¹¹⁴⁵ LOENTIENDO. **El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://loentiendo.com/que-es-un-trade/>. Acesso em: 2 set. 2024.

¹¹⁴⁶ INFOAUTÓNOMOS. **Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)**. **Infoautónomos**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/>. Acesso em: 2 set. 2024.

maior exposição a riscos. Assegurar direitos como cobertura por invalidez e seguro contra acidentes demonstra uma tentativa de garantir uma mínima rede de proteção social para esses trabalhadores, que, embora autônomos, possuem uma dependência econômica significativa de um único contratante.

No contexto da proteção à saúde do trabalhador, essa regulamentação é fundamental, pois busca mitigar os impactos negativos de um mercado cada vez mais flexível e tecnológico, onde a relação entre trabalho autônomo e subordinado nem sempre é clara. A possibilidade de registro e a proteção em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais são tentativas de equilibrar a independência do TRADE com a necessidade de garantir sua saúde e segurança.

Assim, em setembro de 2020, o Tribunal Supremo da Espanha reconheceu o vínculo empregatício entre o entregador e a Glovo, estabelecendo um precedente importante para a regulamentação do trabalho em plataformas digitais. Este caso trouxe à luz a precarização das condições de trabalho e os impactos que isso pode ter na saúde dos trabalhadores, que enfrentam insegurança, carga de trabalho excessiva e falta de proteção social.¹¹⁴⁷

A decisão judicial reflete uma crescente preocupação com a saúde dos trabalhadores em plataformas digitais, especialmente no contexto da Indústria 4.0, onde o uso de tecnologias digitais e algoritmos para gerir o trabalho tem transformado o ambiente laboral.

4.4 Alienação e formas de controle: um marco jurisprudencial global no trabalho digital, presunção de relação de emprego para entregadores de aplicativos

No entendimento do Tribunal Espanhol, a realidade fática demonstrou não apenas a dependência econômica do trabalhador em relação à plataforma digital, mas também a presença de alienação e formas de controle, que, combinadas, caracterizavam a existência de um vínculo de emprego. Entre os principais fundamentos da decisão, destacou-se a ausência de uma organização própria por parte do trabalhador, evidenciando sua integração à estrutura organizacional da plataforma. Além disso, o preço do serviço era fixado pela plataforma, e o pagamento feito pelos clientes era direcionado à plataforma, que retinha uma comissão antes de repassar o valor restante ao prestador.¹¹⁴⁸

¹¹⁴⁷ ROJO TORRECILLA, 2024.

¹¹⁴⁸ AMADO, J. L.; MOREIRA, T. C. A Glovo, os riders/entregadores e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 114-137, maio 2021. Disponível em: https://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/05/revista_13_otimizado.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.

Outro ponto crucial foi o controle da execução dos serviços por meio de algoritmos, que gerenciavam o trabalho dos entregadores, enquanto o rastreamento geográfico via GPS permitia à plataforma monitorar o desempenho em tempo real, incluindo a quilometragem percorrida. O sistema de avaliação implementado pela plataforma, que considerava fatores como a satisfação dos clientes, a eficiência nas entregas e o desempenho em horários de maior demanda, era utilizado como instrumento de controle sobre os trabalhadores. Além disso, penalizações eram aplicadas em casos de inatividade prolongada ou ausência nos horários indicados para atendimento de pedidos. Importante destacar que, mesmo a possibilidade de prestar serviços para outras plataformas não foi suficiente para descaracterizar o vínculo de emprego, segundo o entendimento do Tribunal.¹¹⁴⁹

Embora o trabalhador estivesse vinculado a um contrato de TRADE, uma subcategoria de trabalho autônomo que pressupõe dependência econômica, a alienidade foi o fator determinante para o reconhecimento do vínculo empregatício. A alienidade, nesse contexto, refere-se à natureza do “trabalho por conta alheia”, oposta ao “trabalho por conta própria”, característico do verdadeiro trabalho autônomo.^{1150,1151}

No cenário da Indústria 4.0, em que tecnologias digitais, algoritmos e sistemas de avaliação automatizados desempenham um papel central na organização do trabalho, surgem novos desafios para a proteção da saúde dos trabalhadores. O controle algorítmico, o monitoramento contínuo por GPS e a avaliação constante com base no desempenho geram uma pressão significativa sobre os trabalhadores, levando ao aumento do estresse, ansiedade e exaustão física e mental. Esses mecanismos, frequentemente impessoais e automatizados, ignoram as necessidades humanas de descanso, autonomia e bem-estar, contribuindo para a precarização das condições de trabalho.

A decisão do Tribunal Espanhol é um reflexo dessa nova realidade, reconhecendo que, apesar de muitas vezes serem classificados como autônomos, esses trabalhadores estão sujeitos a um controle rigoroso que os distancia da verdadeira autonomia. Esse reconhecimento é essencial para adaptar as legislações trabalhistas ao contexto da Indústria 4.0, onde a flexibilidade e a dependência econômica coexistem, mas precisam ser equilibradas com

¹¹⁴⁹ *Ibid.*

¹¹⁵⁰ CHAVES JUNIOR, 2021.

¹¹⁵¹ O autor entende que a alienidade é mais adequada do que o conceito tradicional de subordinação, que é o parâmetro adotado pela legislação trabalhista brasileira. Ele ressalta que o conceito de subordinação foi juridicamente construído com base em uma estrutura organizacional rígida, o que não corresponde à nova dinâmica de trabalho em rede e à flexibilidade inerente à economia digital. Por sua vez, a subordinação está centrada no poder disciplinar, a alienidade envolve de forma mais abrangente as práticas de comando, controle e supervisão, características presentes nas atividades desenvolvidas em ambientes informatizados e telemáticos (*Ibid.*).

garantias de direitos trabalhistas e mecanismos de proteção à saúde física e mental dos trabalhadores.¹¹⁵²

Assim, a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, como no caso analisado, é um passo importante para proteger os trabalhadores das pressões resultantes da gestão algorítmica e garantir que eles não sejam expostos a condições prejudiciais à sua saúde, física ou mental. Doutrinadores brasileiros defendem a incorporação do conceito de alienidade como critério fundamental para a caracterização da relação de emprego no trabalho em plataformas digitais.

Na doutrina espanhola, o conceito de alienidade é explorado por três correntes principais. A primeira, de natureza mais tradicional e defendida por Olea, foca na alienidade dos frutos do trabalho (“ajenidad en los frutos”). Nesse entendimento, o trabalhador não se apropria diretamente do produto de seu labor, ou seja, o resultado final pertence ao empregador. A segunda corrente aborda a alienidade dos riscos (“ajenidad en los riesgos”), destacando que o trabalhador não assume os riscos econômicos da atividade produtiva; esses riscos são transferidos ao empregador, que é quem arca com as variações econômicas e de mercado. A terceira corrente define a alienidade como a alienidade da utilidade patrimonial (“ajenidad en la utilidad patrimonial”), argumentando que o trabalhador não se beneficia diretamente do valor patrimonial gerado por sua atividade, sendo o empregador o destinatário desse proveito. Este panorama teórico oferece uma visão abrangente sobre a alienidade no contexto laboral, refletindo as várias formas de desvinculação do trabalhador em relação ao controle e aos benefícios dos resultados de seu trabalho.¹¹⁵³

Essa discussão é particularmente relevante quando se considera a proteção à saúde do trabalhador nas plataformas digitais. A adoção do conceito de alienidade permite uma análise mais abrangente do controle exercido pelas plataformas sobre os trabalhadores, levando em conta as formas de comando e vigilância algorítmica, que impactam diretamente a saúde física e mental dos prestadores de serviço.

No contexto da Indústria 4.0, a alienidade reflete a perda de controle do trabalhador sobre sua atividade, com a plataforma sendo a principal beneficiária dos frutos do trabalho, ao mesmo tempo em que o trabalhador não assume os riscos da operação. Essas condições, somadas à intensificação do trabalho e à supervisão contínua por meio de algoritmos e

¹¹⁵² SIGNES, A. T. Notes on the Spanish Supreme Court ruling that considers riders to be employees. **Dispatch 30, Comp. Labor Law & Policy Journal**, 2020. Disponível em: <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2020/December-Dispatch-2020.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁵³ CHAVES JUNIOR, 2021, p. 45.

tecnologias de rastreamento, podem levar ao aumento do estresse e de outros problemas de saúde. O reconhecimento da alienidade como critério central para caracterizar a relação de emprego possibilita que se garanta aos trabalhadores em plataformas digitais não apenas direitos trabalhistas, mas também a proteção à saúde e ao bem-estar, aspectos essenciais em um ambiente de trabalho cada vez mais marcado pela automação e vigilância tecnológica.¹¹⁵⁴

4.5 O impacto da Ley Rider no trabalho automatizado: direito à informação e transparência

A transparência algorítmica, exigida pela Ley Rider (Real Decreto-ley nº 9/2021), tem um impacto significativo sobre os trabalhadores, como parte da Indústria 4.0, onde algoritmos e sistemas de inteligência artificial desempenham um papel central no gerenciamento do trabalho. Essa transparência influencia aspectos cruciais das condições de trabalho, melhorando a previsibilidade, equidade, e controle dos trabalhadores sobre o ambiente de trabalho.^{1155,1156}

A falta de transparência nos sistemas algorítmicos muitas vezes gera incerteza entre os trabalhadores, que não sabem como suas tarefas são distribuídas, como seu desempenho é avaliado ou o que podem esperar em termos de carga de trabalho. Com a transparência algorítmica, as empresas são obrigadas a informar os parâmetros e regras em que os algoritmos se baseiam para tomar decisões que afetam diretamente os trabalhadores, como: a distribuição de tarefas (quem recebe quais entregas ou corridas); as avaliações de desempenho (com base em critérios como velocidade, aceitação de pedidos, etc.); e a definição de perfis (como o trabalhador é classificado ou priorizado).

¹¹⁵⁴ AMADO; MOREIRA, 2021.

¹¹⁵⁵ MELLO, J. Ansiedade algorítmica e o risco para a saúde mental dos profissionais da comunicação. **Coletiva.Net**, 2024. Disponível em: <https://www.coletiva.net/tendencias/ansiedade-algoritmica-e-o-risco-para-a-saude-mental-dos-profissionais-da-comunicacao,440165.jhtml>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁵⁶ O universo digital exerce uma influência direta não apenas nos padrões de consumo, mas também na saúde mental, contribuindo para o aumento de condições como ansiedade e depressão. De acordo com dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2023, 26,8% dos brasileiros receberam diagnóstico médico de ansiedade, com uma prevalência maior entre jovens de 18 a 24 anos, grupo no qual a incidência atinge 31,6%, representando quase um terço dessa faixa etária. Os algoritmos das ferramentas digitais moldam nossa relação com a tecnologia, sugerindo conteúdos e produtos que influenciam o consumo, estimulam a competição e intensificam a busca por curtidas. O termo “ansiedade algorítmica” tem ganhado destaque em debates sobre saúde mental, descrevendo a angústia de usuários e criadores de conteúdo em relação ao funcionamento desses sistemas. A necessidade urgente de discutir e encontrar formas mais saudáveis de interação com a tecnologia. O artigo destaca a importância da criação de legislação que rege as atividades profissionais, ante políticas públicas que regulem os novos modelos de trabalho, adaptando-se às realidades digitais, bem diferentes das normas estabelecidas no passado, quando ferramentas digitais não existiam. Embora o debate sobre saúde mental seja uma tendência crescente e uma necessidade pública, a solução ainda parece distante. Nos próximos anos, a preocupação com o bem-estar mental deve continuar em foco, assim como a busca por um equilíbrio entre a vida online e offline, que pode ser alcançado através de reflexões pessoais, mudanças no mercado ou pequenas transformações sociais (*Ibid.*).

Esse conhecimento traz mais previsibilidade ao trabalho diário e permite que os trabalhadores planejem melhor suas atividades, entendendo o que é esperado deles e como podem influenciar sua performance. Essa previsibilidade reduz a ansiedade e o estresse que advêm da incerteza no trabalho.^{1157,1158}

Algoritmos podem, muitas vezes, incorporar ou amplificar vieses discriminatórios baseados em critérios implícitos ou mal definidos, como a localização dos trabalhadores, idade ou até o tipo de dispositivo usado para acessar a plataforma. A falta de transparência nesses processos pode perpetuar injustiças e penalizar trabalhadores de maneira injusta.¹¹⁵⁹

Com a transparência algorítmica, os trabalhadores e seus representantes têm o direito de saber como os sistemas de IA avaliam seus desempenhos e tomam decisões, o que ajuda a mitigar a discriminação sistêmica. Quando esses critérios são expostos, as empresas são pressionadas a desenvolver algoritmos mais justos, e os trabalhadores têm mais base para contestar decisões injustas ou arbitrárias.

Muitos trabalhadores de plataformas digitais sofrem penalidades automáticas ou até mesmo desconexões (suspensões ou demissões) com base em algoritmos que julgam seu desempenho de forma opaca e, muitas vezes, sem explicação. A falta de clareza sobre o que levou à penalização cria um ambiente de trabalho tenso e imprevisível. Com a exigência de transparência algorítmica, os trabalhadores passam a ter direito à informação sobre as regras que regem essas penalidades, o que lhes permite: compreender claramente o que causou uma penalidade; ter a oportunidade de corrigir comportamentos que podem levar a essas consequências; contestar penalidades que consideram injustas, oferecendo uma camada extra de proteção contra desconexões arbitrárias.^{1160,1161}

¹¹⁵⁷ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2021 Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁵⁸ As plataformas digitais de trabalho estão adaptando suas práticas de negócios ao ambiente digital, estabelecendo unilateralmente termos de serviço que regem como trabalhadores e clientes interagem. Esses termos incluem cláusulas de exclusividade, regras sobre aceitação ou rejeição de tarefas, desativação de contas, resolução de conflitos e coleta de dados. Essas práticas representam novos desafios à liberdade dos trabalhadores e à capacidade de pequenas e médias empresas operarem de forma independente (*Ibid.*).

¹¹⁵⁹ DENIS, P. Algoritmos podem levar a aumento da exclusão na sociedade. **Jornal da USP**, São Paulo, 12 abr. 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/cultura/algoritmos-podem-levar-a-aumento-da-exclusao-na-sociedade/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁶⁰ TIEMI, R. Trabalho por plataformas digitais promove falsa sensação de autonomia. **Jornal da USP**, São Paulo, 3 jan. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/trabalho-por-plataformas-digitais-promove-uma-falsa-sensacao-de-autonomia/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁶¹ Trabalho por plataformas digitais promove falsa sensação de autonomia. Especialistas afirmam que a questão previdenciária é uma das mais preocupantes acerca da precarização do trabalho plataformizado, que precisaria receber uma maior atenção do Estado (*Ibid.*).

Ter acesso às informações sobre como os algoritmos funcionam oferece aos trabalhadores maior autonomia e empoderamento em seu trabalho. Eles não apenas compreendem como são avaliados, mas também podem ajustar seu comportamento e suas estratégias para melhorar suas chances de receber tarefas ou de ter melhores avaliações. Essa transparência também oferece a oportunidade de negociação coletiva com base em dados concretos, fortalecendo o papel dos sindicatos e comitês de trabalhadores. O resultado é um aumento do poder de decisão dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho, promovendo maior controle sobre sua jornada de trabalho e renda.¹¹⁶²

A transparência algorítmica, também, contribui para um ambiente de trabalho mais justo. Quando os trabalhadores sabem como as decisões são tomadas, as empresas têm menos margem para arbitrariedades e precisam seguir regras claras e auditáveis. Isso leva a uma relação de trabalho mais equilibrada, onde o trabalhador não é simplesmente um executor de tarefas automatizadas, mas um participante ativo que pode monitorar e influenciar o processo. Com a obrigatoriedade de fornecer informações sobre o funcionamento dos algoritmos, as empresas precisam ser mais responsáveis na forma como utilizam a tecnologia para gerenciar o trabalho. A transparência algorítmica obriga as empresas a: desenvolver sistemas de inteligência artificial mais justos e transparentes, evitar decisões automatizadas que possam prejudicar os trabalhadores sem justificativa; implementar boas práticas de governança tecnológica. Isso cria um ambiente onde a tecnologia é usada de forma mais ética, promovendo um equilíbrio entre eficiência e respeito aos direitos trabalhistas.¹¹⁶³

A exigência de transparência algorítmica estabelecida pela Ley Rider tem um impacto positivo em várias dimensões da vida profissional dos trabalhadores. Ela promove maior previsibilidade, protege contra injustiças e penalidades arbitrárias, melhora a saúde mental ao reduzir o estresse e a ansiedade associados ao trabalho controlado por algoritmos, e proporciona maior autonomia para os trabalhadores. Além disso, essa medida faz com que as empresas sejam mais responsáveis e transparentes no uso da tecnologia, garantindo que a inovação digital seja equilibrada com a proteção dos direitos trabalhistas e o bem-estar dos trabalhadores.

¹¹⁶² OLIVEIRA, H. P. S.; BRITTO, J. N. P. Gerenciamento e disciplina algorítmica: uma análise focalizada em plataformas de emprego de elevada qualificação. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 3, p. 633-667, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/JwkkRFjK6Swmpz4YWDBVrJP/>. Acesso em: 29 ago. 2024.

¹¹⁶³ PARREIRA, A. C. R. Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 315-329, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70652/Revista%20TRT-3,%20v.%2066,%20n.%20102-315-329.pdf?sequence=1>. Acesso em: 29 ago. 2024.

4.6 Desafios para os trabalhadores: precarização, autonomia e proteção social

A precarização do trabalho nas plataformas digitais tem sido amplamente criticada, uma vez que muitos trabalhadores, até então considerados autônomos, não tinham acesso a direitos básicos, como proteção social, seguro de saúde e segurança jurídica. O modelo de negócios das plataformas permitia uma alta flexibilidade para as empresas, enquanto os trabalhadores arcam com o risco de instabilidade e desproteção.^{1164,1165}

A Ley Rider visa corrigir essa disparidade ao estabelecer um vínculo formal de emprego. Ao garantir que os entregadores sejam reconhecidos como empregados, a lei combate a precarização ao oferecer: estabilidade financeira, já que os trabalhadores têm direito a uma remuneração justa e previsível; proteção social, incluindo o direito a benefícios como seguro de saúde, férias e descanso, além de acesso ao sistema de seguridade social; segurança no trabalho, com a inclusão em regimes de proteção contra acidentes e condições inseguras de trabalho, impactando de forma contundente a situação até, então, vigente.^{1166,1167}

O decreto equilibra essa questão ao focar na promoção de um trabalho decente. O conceito de trabalho decente, conforme defendido pela OIT, não significa apenas a formalização do vínculo, mas também a garantia de condições seguras, salário justo e igualdade de oportunidades. A Ley Rider busca assegurar que, mesmo dentro de um modelo algorítmico e

¹¹⁶⁴ FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://dialetricas.com/wp-content/uploads/2020/04/38901-140887-1-PB.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁶⁵ Segundo os autores “A recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho é um fenômeno praticado há décadas; porém, a utilização das TIC por plataformas e aplicativos vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo. Isso ocorre tanto quando o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores/as seriam seus clientes (e, portanto, desprovidos de relações de trabalho efetivas), quando se utiliza destas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar, sujeitar e ampliar os níveis de exploração da força de trabalho” (*Ibid.*).

¹¹⁶⁶ JIMÉNEZ, M. Uber Eats subcontratará suas frotas a terceiros para cumprir com a 'lei rider'. **CincoDías**, Madrid, 9 ago. 2021a. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/companias/1628534638_469414.html. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁶⁷ Uber Eats subcontratará sus frotas a terceros para cumplir con la 'ley rider'. A notícia deixa claro o impacto da Ley na Espanha ao dispor que: “Na mensagem, a que CincoDías teve acesso, a plataforma de delivery destaca que está empenhada em continuar a ser um parceiro de longo prazo do setor em Espanha e “estamos a trabalhar 24 horas por dia para nos adaptarmos à regulamentação”. já trabalhando com alguns de nossos parceiros de entrega, nada mudará e você poderá continuar operando como antes”, indica o texto. “Se você atua como entregador autônomo, informamos que a partir de 12 de agosto [data de entrada em vigor da nova lei] você não poderá continuar prestando serviços de entrega por meio de nossa plataforma.” E continua: No modelo em que o Uber Eats vai apostar, são as empresas subcontratadas que se encarregam de contratar entregadores. Mas, apesar de esta subcontratação ser legal, já utilizada por empresas como a Just Eat, podem surgir ilegalidades, como apontou Adrián Todolí, professor de Direito do Trabalho da Universidade de Valência, à CincoDías há alguns meses. Este especialista alertou que “se as empresas subcontratadas apenas fornecerem a mão-de-obra, mas forem as plataformas digitais que continuarem a organizar e controlar os passageiros com a sua aplicação e algoritmo, incorreriam numa transferência ilegal de trabalhadores, como já disse a Inspeção do Trabalho, que multou a Cabify em 431 mil euros por este motivo” (*Ibid.*).

digital, os trabalhadores possam usufruir de condições laborais que respeitem sua dignidade e ofereçam segurança jurídica e econômica.¹¹⁶⁸

A formalização do vínculo empregatício nas plataformas de entrega transforma o ambiente de trabalho digital ao promover responsabilidade empresarial em relação às condições de trabalho, algo que era evitado pelas plataformas ao classificar os entregadores como autônomos. A partir dessa modificação, as plataformas têm que adaptar seus modelos de negócios para garantir os direitos dos trabalhadores.^{1169,1170}

Essa transição traz desafios, tanto para as plataformas, que precisam ajustar seus custos operacionais, quanto para os trabalhadores, que podem perder a flexibilidade associada ao trabalho informal. Entretanto, a proteção contra a precarização e a busca por um modelo de trabalho decente proporcionam aos trabalhadores maior segurança e qualidade de vida, garantindo que a inovação tecnológica não ocorra à custa de seus direitos fundamentais.¹¹⁷¹

A Ley Rider marca um passo decisivo na proteção dos trabalhadores de plataformas digitais, ao introduzir a presunção de vínculo empregatício e garantir que esses profissionais tenham acesso a direitos trabalhistas fundamentais. Ao combater a precarização do trabalho, a lei promove o trabalho decente, equilibrando a necessidade de flexibilidade com a responsabilidade empresarial de oferecer condições justas e dignas para seus trabalhadores.

¹¹⁶⁸ MELO, R. S. Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 23 set. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁶⁹ JIMÉNEZ, M. Glovo contratará 2.000 repartidores para cumprir a lei de 'riders'. **CincoDías**, Madrid, 28 jul. 2021b. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939_151153.html. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁷⁰ A notícia destaca a formalização do vínculo de trabalho e informa que: “A plataforma espanhola de entregas Glovo anunciou que irá contratar 2.000 entregadores na Espanha até o final do ano para se adequar à Lei dos Riders, aprovada em maio e em vigor a partir de agosto. A empresa, que antes resistia à contratação de entregadores como funcionários, está agora ajustando seu modelo de negócios para cumprir a nova legislação, mas continuará operando também com freelancers. Segundo o diretor da Glovo para Espanha e Portugal, o novo modelo combina a contratação direta de entregadores, com horários fixos e rotas específicas, com um formato inovador que mantém a colaboração com autônomos. Esses freelancers terão maior flexibilidade, podendo definir seus próprios horários e tarifas, além de escolher se aceitam ou não um serviço, sem penalizações. A Glovo também eliminará o antigo sistema de pontuação que priorizava algumas entregas. Nouet destacou que a nova regulamentação não exige a contratação formal em todos os casos, mas impõe a presunção de vínculo empregatício em certas situações, conforme previsto no Estatuto dos Trabalhadores. Ele ressalta que a Glovo está comprometida em cumprir integralmente a lei, embora critique o curto prazo para adaptação e a perda de oportunidade de incluir discussões mais amplas sobre a melhoria das condições para trabalhadores autônomos. A empresa, que opera em mais de 400 cidades espanholas e colabora com cerca de 30.000 restaurantes, garante que seu novo modelo busca equilíbrio entre a conformidade legal e a continuidade dos serviços. Nouet também enfatiza que a maioria dos entregadores prefere continuar trabalhando como autônomos, segundo uma pesquisa interna, e que a Glovo continuará oferecendo essa opção. Embora a mudança vá aumentar os custos operacionais, Nouet afirma que a Glovo está focada em manter a qualidade do serviço e avaliar como as novas dinâmicas impactarão a operação e a demanda” (*Ibid.*).

¹¹⁷¹ JIMÉNEZ, 2021b.

Essa regulamentação contribui para um ambiente de trabalho mais justo, onde o progresso tecnológico se alinha com a proteção dos direitos humanos no trabalho.¹¹⁷²

A precarização do trabalho nas plataformas digitais tem sido amplamente criticada, uma vez que muitos trabalhadores, até então considerados autônomos, não tinham acesso a direitos básicos, como proteção social, seguro de saúde e segurança jurídica. O modelo de negócios das plataformas permitia uma alta flexibilidade para as empresas, enquanto os trabalhadores arcam com o risco de instabilidade e desproteção.¹¹⁷³

A Ley Rider marca um passo decisivo na proteção dos trabalhadores de plataformas digitais, ao introduzir a presunção de vínculo empregatício e garantir que esses profissionais tenham acesso a direitos trabalhistas fundamentais. Ao combater a precarização do trabalho, a lei promove o trabalho decente, equilibrando a necessidade de flexibilidade com a responsabilidade empresarial de oferecer condições justas e dignas para seus trabalhadores. Essa regulamentação contribui para um ambiente de trabalho mais justo, onde o progresso tecnológico se alinha com a proteção dos direitos humanos no trabalho.¹¹⁷⁴

¹¹⁷² A Ley Rider (Real Decreto-Ley nº 9/2021) estabeleceu um conjunto de requisitos para a presunção de vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais de entrega, com o objetivo de proteger esses profissionais contra a precarização do trabalho e garantir condições de trabalho decente. Essa presunção é baseada em quatro critérios que, uma vez atendidos, transferem o ônus da prova para as plataformas, que precisam demonstrar que seu modelo de negócio não se enquadra na previsão legal. Os quatro requisitos são: atividade remunerada prestada por pessoa física – o trabalho deve ser realizado por um indivíduo em troca de pagamento, atividade de entrega ou distribuição de produtos ou mercadorias – a função desempenhada pelo trabalhador deve estar relacionada à entrega de bens; exercício do controle empresarial – a plataforma deve exercer controle sobre a organização, direção e condições de trabalho, seja de forma direta, indireta ou implícita; controle realizado por gestão algorítmica – a gestão do trabalho deve ser feita através de sistemas algorítmicos, típicos das plataformas digitais. Com a presunção de vínculo empregatício, os entregadores de plataformas passam a ser formalmente considerados empregados, o que garante a eles uma série de direitos previstos no Estatuto dos Trabalhadores. Isso inclui descanso remunerado, férias, e benefícios em casos de incapacidade temporária ou invalidez, entre outros. Essas garantias estão alinhadas com o conceito de trabalho decente, conforme promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que busca assegurar condições dignas, justas e equitativas para todos os trabalhadores (*Ibid.*).

¹¹⁷³ A Ley Rider visa corrigir essa disparidade ao estabelecer um vínculo formal de emprego. Ao garantir que os entregadores sejam reconhecidos como empregados, a lei combate a precarização ao oferecer: estabilidade financeira, já que os trabalhadores têm direito a uma remuneração justa e previsível; proteção social, incluindo o direito a benefícios como seguro de saúde, férias e descanso, além de acesso ao sistema de seguridade social e segurança no trabalho, com a inclusão em regimes de proteção contra acidentes e condições inseguras de trabalho.

¹¹⁷⁴ Embora a formalização traga muitos benefícios, como proteção contra a precarização, também gera uma questão sobre a flexibilidade que muitos trabalhadores buscam nas plataformas digitais. A subordinação aos horários e à direção das plataformas pode limitar a capacidade dos trabalhadores de escolher quando e como realizar suas atividades, o que pode ser visto como uma restrição para aqueles que valorizam a flexibilidade do trabalho autônomo. No entanto, o decreto equilibra essa questão ao focar na promoção de um trabalho decente. O conceito de trabalho decente, conforme defendido pela OIT, não significa apenas a formalização do vínculo, mas também a garantia de condições seguras, salário justo e igualdade de oportunidades. A Ley Rider busca assegurar que, mesmo dentro de um modelo algorítmico e digital, os trabalhadores possam usufruir de condições laborais que respeitem sua dignidade e ofereçam segurança jurídica e econômica. A formalização do vínculo empregatício nas plataformas de entrega transforma o ambiente de trabalho digital ao promover responsabilidade empresarial em relação às condições de trabalho, algo que era evitado pelas plataformas ao classificar os entregadores como autônomos. A partir dessa modificação, as plataformas têm que adaptar seus modelos de negócios para garantir os

Por parte das plataformas digitais, a Glovo anunciou seu rompimento com a CEOE e a criação da APS (Asociación de Plataformas de Servicios bajo Demanda), que reúne as principais empresas de delivery de alimentos na Espanha, como Deliveroo, Stuart, Uber Eats, além da própria.^{1175,1176}

A Inspeção do Trabalho na Espanha identificou 11.013 entregadores da Glovo como falsos trabalhadores independentes entre 2019 e 2020, cobrando da empresa 16,2 milhões de euros em contribuições não pagas à Segurança Social. A ação faz parte de um esforço maior para combater o uso indevido de freelancers em plataformas digitais, que também incluiu empresas como Deliveroo, Uber Eats e Amazon.^{1177,1178}

A Associação de Plataformas de Serviços On-Demand (APS), que inclui empresas como Deliveroo, Glovo, Stuart e Uber Eats, criticou fortemente a Ley Rider, alegando que a legislação

direitos dos trabalhadores. Essa transição traz desafios, tanto para as plataformas, que precisam ajustar seus custos operacionais, quanto para os trabalhadores, que podem perder a flexibilidade associada ao trabalho informal. Entretanto, a proteção contra a precarização e a busca por um modelo de trabalho decente proporcionam aos trabalhadores maior segurança e qualidade de vida, garantindo que a inovação tecnológica não ocorra à custa de seus direitos fundamentais.

¹¹⁷⁵ OLÍAS, L. Glovo se retira da CEOE por pactuar a 'Lei Rider' e forma uma associação com empresas sancionadas por uso de falsos autônomos. **El Diario**, Madrid, 23 abr. 2021. Disponível em: https://www.eldiario.es/economia/glovo-marcha-ceoe-pactar-ley-rider-forma-asociacion-empresas-sancionadas-falsos-autonomos_1_7873510.html. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹¹⁷⁶ Segundo a notícia: “A Glovo, plataforma de entregas espanhola, anunciou sua saída da Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (CEOE) em protesto contra o acordo da entidade com o governo sobre a Lei dos Riders. A Glovo, que foi fundada em 2015, tomou essa decisão alegando que a CEOE não representou adequadamente seus interesses nas negociações sobre a nova regulamentação do trabalho em plataformas digitais. A saída será oficializada em junho. A Glovo, juntamente com outras empresas de entrega como Deliveroo, Uber Eats e Stuart, enfrenta processos da Inspeção do Trabalho por utilizar freelancers de forma considerada fraudulenta. Como resposta, a Glovo está liderando a criação de uma nova associação empresarial chamada Associação de Plataformas de Serviços On-Demand (APS), com o objetivo de defender os interesses específicos das plataformas que operam com freelancers. A Lei dos Riders, que foi acordada entre o governo e os sindicatos, estabelece a presunção de vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais. No entanto, a Glovo critica a regulamentação, afirmando que ela prejudica a inovação e o desenvolvimento da economia digital na Espanha. A empresa também aponta que a CEOE apoiou um acordo “precipitado e impreciso”, sem levar em conta o impacto mais amplo da tecnologia algorítmica no mercado de trabalho. A criação da APS busca representar os interesses das plataformas digitais que operam com freelancers, seguindo o modelo de associações semelhantes em outros países, como a Assodelivery na Itália. A APS surge como uma alternativa para tratar de questões específicas do trabalho por demanda, enquanto a Glovo continua seu esforço para conciliar suas operações com as exigências da nova legislação” (*Ibid.*).

¹¹⁷⁷ OLÍAS, L. La Inspección de Trabajo ha dado de alta a 11.013 falsos autónomos de Glovo y le exige 16,2 millones de euros. **El Diario**, Madrid, 21 out. 2020. Disponível em: https://www.eldiario.es/economia/inspeccion-trabajo-dado-alta-11-013-falsos-autonomos-glovo-le-exige-16-2-millones-euros_1_6309269.html. Acesso em: 29 ago. 2024.

¹¹⁷⁸ A notícia destaca que: “Em 2020, o Supremo Tribunal espanhol confirmou que os entregadores da Glovo são trabalhadores contratados e que a empresa ‘não é um mero intermediário’, reforçando a fraude trabalhista no modelo de trabalho da plataforma. Apesar dessas decisões, a Glovo continua a operar com freelancers, afirmando que respeita a decisão judicial, mas aguarda uma regulamentação mais clara do governo. A empresa argumenta que o debate sobre a relação de trabalho de seus entregadores ainda está aberto, com alguns tribunais de instâncias inferiores validando seu modelo. No entanto, sindicatos como UGT e CCOO pressionam para que a Glovo cumpra a decisão do Supremo e regularize todos os seus entregadores como trabalhadores contratados. O Ministério do Trabalho iniciou o diálogo social para definir uma nova regulamentação que ofereça segurança jurídica aos trabalhadores de plataformas digitais e reforçe sua contratação formal” (*Ibid.*).

coloca em risco o desenvolvimento de um setor que contribui com cerca de 700 milhões de euros ao PIB espanhol. Segundo a APS, a lei foi elaborada sem consultar os principais envolvidos, como restaurantes, plataformas e os próprios entregadores. A associação argumenta que, além de prejudicar o setor, a legislação aumenta a incerteza jurídica, especialmente em um momento em que a União Europeia também está trabalhando em novas regulamentações para o trabalho em plataformas digitais.^{1179,1180}

Por outro lado, mesmo entre os defensores da Ley Rider, surgiram críticas. A UGT, um dos sindicatos que participou do processo de diálogo social representando os trabalhadores, afirmou que a legislação representava “uma oportunidade perdida” para regular de maneira mais ampla a economia digital. A principal crítica foi a de que a presunção de vínculo empregatício ficou restrita ao setor dos entregadores de plataformas, sem alcançar outras categorias de trabalhadores envolvidos na gig economy.^{1181,1182}

Essas divergências refletem um desafio central da Quarta Revolução Industrial, onde as inovações tecnológicas, embora impulsionem o crescimento econômico, podem gerar

¹¹⁷⁹ RTVE.es. **El gobierno da luz verde a la ‘Ley Rider’**: las plataformas tendrán hasta agosto para contratar a los repartidores. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.rtve.es/noticias/20210511/aprobada-ley-rider/2089483.shtml>. Acesso em: 18 ago. 2024.

¹¹⁸⁰ Segundo a notícia: A ministra do Trabalho da Espanha, Yolanda Díaz, destacou que a Ley Rider coloca a Espanha como o primeiro país a regular a situação dos trabalhadores de plataformas digitais. Segundo Díaz, a lei visa proteger os direitos dos trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, como os jovens, que muitas vezes não têm proteção social. A nova normativa, que entrará em vigor três meses após sua publicação, acaba com o modelo de falsos autônomos e obriga as empresas a contratar seus entregadores como empregados, garantindo-lhes direitos trabalhistas. Além disso, a ministra anunciou a criação de um comitê de especialistas para assessorar o governo no uso da inteligência artificial e algoritmos nas relações laborais, garantindo transparência e evitando discriminação nas condições de trabalho. As empresas serão obrigadas a informar os trabalhadores sobre como os algoritmos afetam suas condições de trabalho e a manutenção de seus empregos. No entanto, a Associação de Plataformas de Serviços (APS), que inclui empresas como Deliveroo, Glovo e Uber Eats, criticou a lei, afirmando que ela coloca em risco o desenvolvimento de um setor que contribui com 700 milhões de euros ao PIB espanhol, sem consultar adequadamente os principais envolvidos, como restaurantes e entregadores. Apesar das críticas, o governo mantém a posição de que a lei é necessária para proteger os direitos dos trabalhadores em um setor que tem crescido rapidamente, mas que também tem gerado precarização laboral (tradução nossa) (*Ibid.*).

¹¹⁸¹ UGT - UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES. **La Ley Rider, una oportunidad perdida para regular la economía digital**. [S.l.]: UGT, 2021. Disponível em: <https://www.ugt.es/la-ley-rider-una-oportunidad-perdida-para-regular-la-economia-digital>. Acesso em: 29 ago. 2024.

¹¹⁸² A notícia destaca que: A União Geral de Trabalhadores (UGT) considera a Ley Rider um passo positivo, mas insuficiente para atender plenamente às necessidades dos trabalhadores de plataformas digitais. Segundo o sindicato, o governo teve a oportunidade de regular de forma mais abrangente o setor, mas cedeu à pressão das plataformas, resultando em uma legislação mínima. A UGT destacou dois pontos importantes da nova lei: a incorporação da decisão do Tribunal Supremo, que estabelece que os trabalhadores de plataformas são empregados e não autônomos, e a exigência de que representantes sindicais tenham acesso aos algoritmos que organizam o trabalho. No entanto, o sindicato alerta que é necessário um acompanhamento rigoroso para garantir o cumprimento da lei e combater eventuais abusos. O sindicato também denuncia que as plataformas têm criado associações de trabalhadores autônomos que defendem o modelo de trabalho liberal e precarizado, buscando legitimar a desregulação. A UGT alerta que essa campanha tenta transformar a informalidade em uma opção viável de trabalho, quando na verdade ameaça os direitos básicos dos trabalhadores. A UGT conclui que a regulamentação europeia é essencial para combater essas práticas e proteger os direitos dos trabalhadores, já que as plataformas operam sem fronteiras e ameaçam a segurança social e fiscal dos países onde atuam (tradução nossa) (*Ibid.*).

precarização das condições de trabalho. O uso intensivo de plataformas digitais para a gestão do trabalho em tempo real, por meio de algoritmos que determinam rotas, prazos e avaliadores de desempenho, cria uma pressão significativa sobre os trabalhadores. Essa pressão, aliada à falta de controle sobre o próprio trabalho, pode impactar diretamente a saúde física e mental dos entregadores, gerando altos níveis de estresse, exaustão e desgaste.

A Ley Rider, embora tenha sido um marco importante para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores de plataformas, ilustra a necessidade de regulamentações mais abrangentes que levem em conta a complexidade das relações de trabalho na Indústria 4.0. A proteção da saúde do trabalhador, especialmente no contexto da gig economy, exige não apenas a garantia de vínculo empregatício, mas também medidas que assegurem condições de trabalho saudáveis, como limites de jornada, pausas adequadas e apoio à saúde mental.

Nesse sentido, a criação de um diálogo social mais inclusivo e representativo é fundamental para que tanto os trabalhadores quanto as plataformas possam colaborar na construção de um modelo de trabalho que equilibre a flexibilidade e inovação com a proteção dos direitos fundamentais, incluindo a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

4.7 Indústria 4.0 e as novas legislações de proteção aos trabalhadores

Globalmente, as discussões regulatórias e jurídicas sobre o futuro do trabalho têm se intensificado, com foco nas mudanças impulsionadas pelas plataformas digitais ou que na verdade se tratam de plataformas laborais, como bem observado pela Diretiva Europeia sobre as condições de Trabalho em Plataformas, recentemente aprovada que se destaca como um importante marco, sendo a primeira iniciativa legislativa abrangente a tratar das condições de trabalho dos profissionais ligados a essas plataformas. A União Europeia em uma projeção futura, conclui que até 2025, aproximadamente 43 milhões de trabalhadores na Europa estarão envolvidos com o trabalho em plataformas digitais. Seus dois principais objetivos são: assegurar uma definição clara e precisa da condição de emprego desses trabalhadores e

estabelecer as primeiras regras da UE para regular o uso de sistemas algorítmicos no ambiente de trabalho.^{1183,1184}

Enquanto a Europa avança com essa regulamentação inovadora, o Brasil ainda carece de uma legislação específica que trate das complexas relações de trabalho no contexto das plataformas digitais. O país, embora tenha observado um crescimento exponencial desse tipo de trabalho, não oferece diretrizes claras para a definição do vínculo empregatício nem para o controle dos impactos da gestão algorítmica sobre os trabalhadores. Esse vácuo regulatório deixa uma multidão de trabalhadores sem proteção adequada e alimenta a necessidade de um debate urgente sobre como regular esse setor emergente no Brasil, inspirando-se em modelos como o europeu.^{1185,1186}

A diretiva define plataformas digitais de trabalho como empresas que utilizam sistemas automatizados para coordenar a oferta e demanda de serviços, além de gerenciar trabalhadores por meio de algoritmos. Ao estabelecer esse conceito, a legislação busca melhorar significativamente as condições de profissionais que frequentemente se encontram em situações de extrema precariedade, enfrentando baixos salários, insuficientes para garantir subsistência, e condições de trabalho fisicamente extenuantes e arriscadas. Embora o principal objetivo da regulamentação seja proteger os direitos desses trabalhadores, ela também pode servir como um modelo relevante para outras jurisdições que enfrentam desafios semelhantes, destacando aqui que essas empresas organizam e distribuem o trabalho para seus “colaboradores”, ou seja, há uma subordinação organizacional que não pode ser negada.

Segundo Veena Dubal e Vitor Araújo Filgueiras, há preocupações quanto à eficácia e abrangência da diretiva. Embora os autores reconheçam a intenção louvável da regulamentação,

¹¹⁸³ BRASIL. **Regulamentar o trabalho em plataformas digitais e reconhecer a relação social de emprego ainda são pontos críticos globalmente**. [S.l.]: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2024/julho/regulamentar-o-trabalho-em-plataformas-digitais-e-reconhecer-a-relacao-social-de-emprego-ainda-sao-pontos-criticos-globalmente>. Acesso em: 18 dez. 2024.

¹¹⁸⁴ DUBAL, V.; FILGUEIRAS, V. A. Digital labor platforms as machines of production. **Yale Journal of Law & Technology**, v. 26, n. 3, 2006. Disponível em: https://yjolt.org/sites/default/files/dubal_filgueiras_26yalejtech560.pdf. Acesso em: 29 ago. 2024.

¹¹⁸⁵ SABOIA, J. *et al.* Trabalhadores de plataformas digitais e geração de vagas. **Valor Econômico**, 8 ago. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/opiniao/coluna/trabalhadores-de-plataformas-digitais-e-geracao-de-vagas.ghtml#:~:text=Estimativas%20do%20total%20de%20motoristas,de%20plataformas%20digitais%2C%201600%25>. Acesso em: 20 set. 2024. Nesse sentido, a necessária normatização de direitos para os trabalhadores na indústria 4.0, em especial, nas plataformas digitais asseguram a vida civilizada, na indispensável reflexão de Freud no mal-estar na civilização, em que discute a origem do mal-estar humano. Freud identificou como uma das fontes de sofrimento humano a insuficiência das normas que regulam os vínculos humanos, defendendo, acertadamente, que a civilização impõe restrições aos instintos humanos (FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. Trad. Paulo César de Souza. Ed. Penguin - Companhia das Letras, São Paulo, 2011).

¹¹⁸⁶ “Estimativas do total de motoristas de plataformas digitais apontam para um crescimento de cerca de 1500% entre 2015 e 2022. Para os entregadores de plataformas digitais, 1600%” (*Ibid.*).

eles alertam que sua aplicação restrita às plataformas digitais pode gerar consequências indesejadas. Para eles, plataformas digitais não representam uma nova categoria de empresas, mas sim um conjunto de tecnologias utilizadas para controlar e disciplinar trabalhadores. Esse modelo de controle automatizado intensifica os riscos físicos e psicossociais, elevando a possibilidade de danos materiais e mentais aos trabalhadores.^{1187,1188}

De fato, um aspecto crucial abordado pela nova regulamentação é a saúde e segurança no trabalho, a diretiva introduz novas regras sobre como as empresas devem avaliar e mitigar os riscos associados ao uso de sistemas de monitoramento e decisão automatizados no ambiente de trabalho. Isso é fundamental, pois o trabalho sob o gerenciamento algorítmico tende a ser intensificado, com a pressão constante por maior produtividade, menos tempo ocioso e maior controle sobre os trabalhadores. Essa intensificação do trabalho tem efeitos diretos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, gerando um aumento de estresse, ansiedade e esgotamento, além de expor esses trabalhadores a maiores riscos de acidentes.¹¹⁸⁹

Estudos demonstram que trabalhadores que atuam sob a gestão de algoritmos sofrem mais frequentemente de problemas de saúde mental, além de se submeterem a jornadas longas e exaustivas para conseguir rendimentos mínimos. A intensificação digital do trabalho, somada à vigilância constante, não apenas eleva o risco de acidentes de trabalho, mas também contribui para o desenvolvimento de transtornos como depressão e ansiedade, aumentando as taxas de absenteísmo e rotatividade.^{1190,1191}

Além dos riscos psicossociais, os trabalhadores de plataformas digitais enfrentam perigos físicos concretos. Motoristas e entregadores, por exemplo, frequentemente estão expostos a acidentes de trânsito, roubo e violência, exacerbados pelas longas jornadas e pela necessidade de maximizar o número de corridas ou entregas para compensar os baixos rendimentos. No Brasil, por exemplo, pesquisas mostram que 58,9% dos entregadores relataram ter sofrido algum tipo de acidente de trabalho, seja um acidente de trânsito, agressão ou assalto.

¹¹⁸⁷ DUBAL; 2006.

¹¹⁸⁸ Os autores entendem que ao focar apenas nas plataformas digitais de trabalho, a diretiva não reconhece que outras empresas também utilizam ferramentas semelhantes para gerenciamento algorítmico. O gerenciamento automatizado do trabalho não se limita a esse tipo específico de empresa, mas permeia grande parte do mercado de trabalho. Portanto, a regulamentação deveria abranger o uso dessas tecnologias por todas as empresas, garantindo que as proteções legais se estendam a todos os trabalhadores que interagem com essas máquinas (*Ibid.*).

¹¹⁸⁹ DUBAL; 2006.

¹¹⁹⁰ UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Saúde mental**: 66% dos profissionais de TI tiveram piora na saúde mental diante de aumento em risco de ciberataques. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.nesp.unb.br/index.php/noticias/575-saude-mental-66-dos-profissionais-de-ti-tiveram-piora-na-saude-mental-diante-de-aumento-em-risco-de-ciberataques>. Acesso em: 18 dez. 2024.

¹¹⁹¹ ROBINSON, 2023.

Esses números são significativamente mais altos do que a média para outras ocupações, refletindo a falta de proteções adequadas para esses trabalhadores.¹¹⁹²

As novas leis que regulamentam o trabalho em plataformas digitais têm gerado reações mistas entre os trabalhadores. Por um lado, muitos trabalhadores que dependem dessas plataformas, especialmente aqueles que trabalham em tempo integral ou estão em situações precárias, veem as regulamentações como uma conquista importante. Para eles, a garantia de direitos como salário-mínimo, férias pagas, proteção contra demissões arbitrárias, contribuições para a seguridade social e benefícios de saúde traz maior segurança e melhores condições de trabalho. Essas mudanças são vistas como essenciais para assegurar direitos trabalhistas básicos em um setor que, até então, oferecia pouca ou nenhuma proteção.^{1193,1194}

No Brasil a necessidade de uma justa regulamentação é premente, A Uber se destacou no mercado oferecendo um serviço rápido, barato e eficiente, especialmente no Brasil, onde o desemprego crescente impulsionou sua expansão. Muitos motoristas, apesar de qualificados, recorrem à plataforma por falta de emprego formal. O trabalho desses motoristas, deve ser analisado, sob a ótica da precarização, constatando que ele apresenta diversas características de trabalho precário: insegurança, ausência de garantias e falta de vínculo formal com a empresa. A única conexão entre a Uber e os motoristas é o cadastro no aplicativo, sem carteira assinada ou benefícios, o que acentua a vulnerabilidade. Os motoristas arcam com todos os custos operacionais, reduzindo seus ganhos, enquanto a Uber cobra um alto padrão de qualidade, monitorado pelas avaliações dos clientes. Apesar de não exigir uma carga horária fixa, a baixa remuneração força os motoristas a longas jornadas, em alguns casos chegando a 20 horas diárias, o que contribui para o caráter degradante e desumano do trabalho. A empresa, por outro lado, opera com custos mínimos, já que sua única responsabilidade é a manutenção do aplicativo.¹¹⁹⁵

¹¹⁹² FILGUEIRAS, V. **Quase 60% dos trabalhadores de apps já sofreram violência ou adoeceram**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/08/07/quase-60-dos-trabalhadores-de-apps-ja-sofreram-violencia-ou-adoeceram.htm>. Acesso em: 18 dez. 2024.

¹¹⁹³ ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, 2019, p. 7-34. Disponível em: <https://periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/viewFile/2544/1043>. Acesso em: 29 ago. 2024.

¹¹⁹⁴ A pesquisa dos autores baseou-se em “entrevistas foram feitas com onze motoristas da Uber que trabalham na cidade do Rio de Janeiro, no período de novembro de 2016 a abril de 2017. O roteiro foi constituído de dezoito tópicos que serviram como guia para a entrevista. A entrevista piloto, para testar o roteiro de entrevistas, foi realizada com um motorista quando o serviço estava sendo realizado, ou seja, o pesquisador se colocou como cliente para realizar a entrevista. No entanto, foi verificado que a relação cliente versus prestador de serviço influenciava diretamente nas respostas dadas, por isso, tal estratégia foi descartada e os sujeitos passaram a ser selecionados por meio da técnica bola de neve, após serem feitas indicações iniciais. O corpus foi composto pelas entrevistas e observações realizadas com os motoristas” (*Ibid.*).

¹¹⁹⁵ ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019.

Nestes casos a insegurança é ampliada pela ausência de regulamentação e pelo temor dos motoristas de perderem sua única fonte de renda, agravada pela concorrência entre eles. Muitos motoristas relatam ganhos baixos e sugerem limitar o número de profissionais e aumentar as tarifas como solução. Apesar de alguns verem aspectos positivos na flexibilidade, a Uber estabelece as regras, tarifas e condições de trabalho, demonstrando que o controle está inteiramente nas mãos da empresa.¹¹⁹⁶

O trabalho dos motoristas da Uber exemplifica as estratégias do capitalismo contemporâneo, marcado pela insegurança, exploração e sujeição. As longas jornadas e a constante exposição a riscos físicos e emocionais agravam a precarização desse tipo de atividade. A regulamentação do trabalho em plataformas digitais é essencial para garantir a proteção da saúde e segurança desses trabalhadores. Empresas como a Uber não atuam apenas como intermediárias entre trabalhadores e consumidores, mas também organizam e gerenciam o processo de trabalho. Por isso, deveriam, a nosso ver, ser responsabilizadas pelo bem-estar físico e psicológico dos seus colaboradores.¹¹⁹⁷

A evolução das leis de proteção ao trabalhador no Brasil, especialmente durante a Revolução Industrial, ocorreu em resposta às novas tecnologias que, embora aumentassem a produtividade, também traziam riscos significativos à saúde dos trabalhadores. As empresas, com grande poder de controle, impuseram rígidas metas de produtividade, resultando em altos índices de lesões e mortes no ambiente de trabalho.

O uso de tecnologias digitais para controlar e gerenciar trabalhadores em plataformas como Uber e aplicativos de entrega tem criado ambientes de trabalho perigosos e precários. Estudos revelam que esses trabalhadores enfrentam altos índices de acidentes, baixos salários, jornadas exaustivas e demissões automatizadas, sem a devida proteção legal. Diante disso, é urgente a regulamentação para garantir melhores condições de trabalho e segurança nesse cenário digital.

Na presente tese, propõe-se uma legislação no Brasil que regule o uso de plataformas digitais, proibindo práticas como a intensificação excessiva do trabalho e demissões

¹¹⁹⁶ A pesquisa dos autores baseou-se em “entrevistas foram feitas com onze motoristas da Uber que trabalham na cidade do Rio de Janeiro, no período de novembro de 2016 a abril de 2017. O roteiro foi constituído de dezoito tópicos que serviram como guia para a entrevista. A entrevista piloto, para testar o roteiro de entrevistas, foi realizada com um motorista no momento em que o serviço estava sendo realizado, ou seja, o pesquisador se colocou como cliente para realizar a entrevista. No entanto, foi verificado que a relação cliente versus prestador de serviço influenciava diretamente nas respostas dadas, por isso, tal estratégia foi descartada e os sujeitos passaram a ser selecionados por meio da técnica bola de neve, após serem feitas indicações iniciais. O corpus foi composto pelas entrevistas e observações realizadas com os motoristas” (*Ibid.*).

¹¹⁹⁷ É fundamental que pesquisas futuras explorem não só o trabalho na Uber, mas também em outras plataformas digitais que seguem a mesma lógica de precarização, o que a nova diretiva europeia visa combater.

automatizadas. Além disso, é essencial assegurar padrões rigorosos de saúde e segurança para todos os trabalhadores geridos por sistemas digitais. Isso se torna ainda mais urgente diante dos dados alarmantes de acidentes e lesões - físicas e psicológicas - causados por essa nova forma de organização do trabalho.

Assim como as máquinas introduzidas na Revolução Industrial exigiram regulamentação para proteger a vida dos trabalhadores, as plataformas digitais também precisam ser reguladas para prevenir danos à saúde física e mental dos trabalhadores. É necessário reconhecer a relação de emprego nessas plataformas e estabelecer limites claros sobre o uso de tecnologias para gerenciar o trabalho humano.¹¹⁹⁸

Os trabalhadores de plataformas digitais, como motoristas e entregadores, enfrentam riscos frequentes, incluindo acidentes de trabalho e uma alta incidência de acidentes de trânsito, especialmente entre aqueles que utilizam motocicletas e bicicletas. A pressão para cumprir prazos e as longas jornadas tornam o risco de colisões e acidentes graves ainda maior. Além disso, muitos são incentivados a trabalhar por horas exaustivas para alcançar uma remuneração adequada, o que aumenta o cansaço e, conseqüentemente, o risco de acidentes.¹¹⁹⁹

Por isso, a regulamentação deve abordar esses desafios, impondo limites nas jornadas e garantindo a segurança desses profissionais;¹²⁰⁰ baixa remuneração, os rendimentos são frequentemente variáveis e imprevisíveis, o que força os trabalhadores a aumentar a carga de trabalho, contribuindo para a exaustão física e mental;¹²⁰¹ as demissões automatizadas, muitos trabalhadores são sujeitos a demissões sem aviso prévio ou justificativa adequada, resultando em instabilidade econômica e insegurança no emprego; falta de proteção social, trabalhadores de plataformas muitas vezes não têm acesso a benefícios trabalhistas básicos, como seguro de saúde, licença médica ou férias remuneradas; pressão psicológica e estresse, a intensificação do trabalho por meio de avaliações constantes, metas de desempenho e a possibilidade de penalizações (como a queda nas avaliações ou demissão) gera um ambiente de constante estresse e ansiedade, e violência e assaltos, especialmente em setores de entrega e transporte,

¹¹⁹⁸ NAVARRO, F. Como a precarização afeta a saúde dos entregadores de aplicativos no Rio. **Veja Rio**, set. 2020. Disponível em: <https://vejario.abril.com.br/puc-rio/saude-entregadores-aplicativos-rio/>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹¹⁹⁹ BONIS, G. **Pandemia precariza ainda mais o trabalho de entregadores**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/pandemia-precariza-ainda-mais-o-trabalho-de-entregadores-de-aplicativos/a-54121389>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²⁰⁰ Em média, os entrevistados trabalham 6,4 dias por semana $\Rightarrow$ 55,3% trabalham 7 dias por semana. Em média, as pessoas trabalham 9h54min por dia $\Rightarrow$ 56,9% trabalham 10 ou mais horas por dia (*Ibid.*).

¹²⁰¹ Considerando a jornada semanal, os trabalhadores ganham (bruto), em média, R\$ 9,88 por hora pelos rendimentos declarados e R\$ 6,54 por hora pela renda apurada. Em suma, esses motoristas e entregadores trabalham: 1) em condições extremamente arriscadas, 2) por longas jornadas diárias, 3) sem descanso semanal, 4) percebendo remuneração baixíssima e 5) geralmente para 1 ou 2 empresas apenas (*Ibid.*).

os trabalhadores enfrentam riscos elevados de assaltos, agressões físicas e até ameaças à vida, como roubos de veículos e assaltos à mão armada.^{1202,1203}

Esses riscos evidenciam a precariedade do trabalho em plataformas digitais, onde a busca por flexibilidade e inovação frequentemente ocorre em detrimento da saúde e segurança dos trabalhadores. Os desafios enfrentados por motoristas e entregadores de plataformas digitais não são exclusivos de um país, mas se repetem em várias partes do mundo, especialmente onde a economia de trabalho sob demanda (gig economy) tem crescido rapidamente.¹²⁰⁴

No Reino Unido, motoristas e entregadores enfrentam altos índices de acidentes de trânsito devido à pressão para realizar mais corridas e entregas em menos tempo. Nos Estados Unidos, relatórios indicam que motoristas de plataformas como Uber e Lyft têm uma taxa de acidentes de trânsito superior à dos trabalhadores tradicionais, em grande parte por conta das longas jornadas. Muitos motoristas chegam a trabalhar 12 horas ou mais por dia para atingir uma renda estável, o que resulta em exaustão e aumento do risco de acidentes.¹²⁰⁵

Na França, entregadores de plataformas digitais têm horários imprevisíveis e jornadas prolongadas para conseguir uma renda suficiente, o que prejudica sua saúde física e mental. Na Alemanha, trabalhadores de plataformas reclamam da baixa remuneração e das tarifas variáveis, muitas vezes insuficientes para cobrir despesas como combustível e manutenção dos veículos.

Na Índia, entregadores de aplicativos como Zomato e Swiggy enfrentam uma queda nos rendimentos, causada pela concorrência entre plataformas, o que tem gerado insatisfação com as taxas de entrega reduzidas. Na Austrália, demissões automatizadas são comuns, com motoristas e entregadores frequentemente perdendo o acesso às plataformas sem aviso prévio ou explicação, com base em avaliações de clientes ou algoritmos, resultando na perda imediata de suas fontes de renda. Situações semelhantes ocorrem no Brasil, onde trabalhadores de

¹²⁰² SIQUEIRA, E. **Conflitos com clientes aumentam em 51% os riscos de acidentes entre entregadores, revela estudo**. Bahia: Universidade Federal da Bahia, 2023. Disponível em: <https://isc.ufba.br/conflitos-com-clientes-aumentam-riscos-de-acidentes-entregadores/> Acesso em: 23 set. 2024.

¹²⁰³ O estudo EpisSAT Entregadores, realizado pela UFBA e UFRJ, investiga as condições de trabalho, saúde e segurança de entregadores de aplicativo no Brasil. A pesquisa revela que a maioria dos trabalhadores é jovem, negra e masculina, e destaca o alto risco de acidentes, com 51% dos entregadores que tiveram conflitos com clientes relatando acidentes de trabalho em um ano. Além disso, cerca de 50% trabalham mais de 10 horas por dia, uma resposta à baixa remuneração (*Ibid.*).

¹²⁰⁴ FESTI, R.; OLIVEIRA, R. V. **Entregadores: como se forma a consciência do precariado. Outras Palavras**, 17 mar. 2022. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/entregadores-como-se-forma-consciencia-do-precariado/>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²⁰⁵ OIT, 2021.

plataformas podem ser “desconectados” sem justificativa clara, levando à interrupção repentina de seus rendimentos.

Na Espanha, a falta de proteção social para trabalhadores de plataformas como Glovo e Deliveroo levou o governo a criar regulamentações que reconhecem parte desses profissionais como empregados, garantindo-lhes direitos trabalhistas. Nos Estados Unidos, a ausência de benefícios como seguro-desemprego ou saúde reforça a precariedade econômica dos trabalhadores de plataformas, que permanecem desprotegidos em situações de vulnerabilidade.

Esses exemplos internacionais ressaltam a necessidade urgente de regulamentação global que proteja os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais, garantindo condições de trabalho dignas, remuneração justa e proteção social adequada.

Quanto à pressão psicológica e ao estresse, entregadores na Itália relatam altos níveis de estresse devido às constantes avaliações de desempenho e à imprevisibilidade das encomendas, afetando diretamente seu bem-estar mental. No Japão, a pressão para atender rapidamente às demandas em grandes áreas urbanas cria um ambiente de trabalho altamente estressante para os trabalhadores de plataformas digitais.¹²⁰⁶

Outro problema grave é a violência e os assaltos. Na África do Sul, motoristas de plataformas digitais enfrentam riscos constantes de assaltos e sequestros, especialmente nas grandes cidades com altos índices de criminalidade. Da mesma forma, no México, entregadores de plataformas frequentemente sofrem roubos de bicicletas ou motocicletas, além de outros tipos de violência enquanto realizam suas entregas. Essas situações evidenciam a vulnerabilidade desses trabalhadores, que, além de enfrentarem condições precárias de trabalho, estão expostos a altos níveis de insegurança.¹²⁰⁷

Esses problemas indicam que, embora a economia de plataformas digitais seja global, os desafios enfrentados pelos trabalhadores são semelhantes em diversos países, independentemente de seus contextos econômicos ou regulatórios. Os problemas enfrentados pelos trabalhadores da economia de gig (como motoristas de aplicativos e entregadores) ocorrem em diversos países, como Estados Unidos, Reino Unido, Brasil e outros. Estudos revelam que esses trabalhadores enfrentam desafios comuns, como precariedade salarial, longas jornadas de trabalho, falta de benefícios, e condições de trabalho inseguras.

¹²⁰⁶ FUNDACENTRO; UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas "plataformas digitais". **Relatório de Pesquisa**, v. 1, n. 2, ago. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²⁰⁷ CIPD. **CIPD research helps shape the debate around the gig economy**. [S.l.]: CIPD, 2017. Disponível em: <https://www.cipd.org/uk/about/news/research-gig-economy/>. Acesso em: 23 set. 2024.

No Brasil, por exemplo, muitos entregadores e motoristas de aplicativos relatam acidentes frequentes, especialmente na cidade de São Paulo, racismo, violência de gênero e assaltos durante o trabalho.¹²⁰⁸

Nos Estados Unidos, uma pesquisa com motoristas de empresas como Uber e Lyft revelou que muitos enfrentam violência, assédio e falta de segurança no trabalho. Um estudo do Pew Research Center também revelou que cerca de 35% dos trabalhadores já se sentiram inseguros enquanto completavam trabalhos para essas plataformas, e muitos relatam que recebem tratamento inadequado por parte de clientes.¹²⁰⁹ Esses desafios ocorrem em diversos países, reforçando a necessidade de regulamentações mais robustas para proteger esses trabalhadores.¹²¹⁰

Há anos, a flexibilização do trabalho tem sido amplamente debatida e criticada por diversos autores, como Richard Sennett e Ricardo Antunes, especialmente no campo dos Estudos Organizacionais e da Sociologia do Trabalho. A principal crítica gira em torno de como essa flexibilização, embora introduza inovações e possibilidades de adaptação, tende a acentuar a precarização das condições laborais.^{1211,1212,1213}

Richard Sennett entende que o antigo modelo de carreira linear, característico da burocracia e do fordismo, desempenhava um papel crucial na formação do caráter do indivíduo. Esse modelo incentivava interações sociais, colaboração entre os trabalhadores e uma estruturação de longo prazo para suas vidas profissionais. Com a flexibilização crescente, essa estabilidade é desmantelada, comprometendo não apenas a segurança no trabalho, mas também o desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos.¹²¹⁴

Richard Sennett argumenta que o modelo de carreira linear, típico da burocracia e do fordismo, promovia interações sociais e colaborativas, desempenhando um papel importante na formação do caráter dos trabalhadores. A flexibilização do trabalho, apesar de trazer inovações, é frequentemente associada ao aumento da precariedade, com a flexibilização, essa estrutura é desmantelada, prejudicando o desenvolvimento pessoal e social, certo que a busca por maior

¹²⁰⁸ FUNDACENTRO; UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA, 2023.

¹²⁰⁹ PEW RESEARCH CENTER. **The State of Gig Work in 2021**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/>. Acesso em: 23 set. 2024.

¹²¹⁰ BAJWA, U. *et al.* The health of workers in the global gig economy. **Globalization and Health**, v. 14, n. 1, p. 124, 2018. Disponível em: <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-018-0444-8>. Acesso em: 23 set. 2024.

¹²¹¹ ARIAS, A. *et al.* **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023.

¹²¹² SENNETT, 2009.

¹²¹³ ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019.

¹²¹⁴ SENNETT, *op. cit.*

flexibilidade no mercado de trabalho tem sido uma das principais causas do crescimento da classe precária, o “precariado”, marcada por insegurança e instabilidade¹²¹⁵.

Essas mudanças impactam diretamente a qualidade de vida e a estabilidade dos trabalhadores, ampliando as desigualdades laborais.¹²¹⁶

Sennett destaca que a flexibilização do trabalho introduz novos mecanismos de controle, um fenômeno global que varia conforme o contexto regional. No Brasil, essa flexibilização está muitas vezes associada à precarização, marcada por condições de trabalho instáveis e inseguras. A precariedade subjetiva é especialmente evidente em ambientes onde os trabalhadores enfrentam pressão constante por metas e avaliações, gerando o medo de perda do emprego. Esse fenômeno é ainda mais exacerbado por modelos que priorizam a produtividade, como o toyotismo.¹²¹⁷

Com a chegada da Indústria 4.0, essas dinâmicas se intensificam. A automação, o uso de algoritmos e a gestão digital do trabalho criam formas de controle sobre os trabalhadores, especialmente nas plataformas digitais e no trabalho sob demanda. A Indústria 4.0, que combina tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica e big data, pode potencializar a flexibilização ao permitir que empresas monitorem e gerenciem trabalhadores de forma ainda mais rigorosa e automatizada.

Assim, o medo de demissões automatizadas, a pressão por produtividade, e o uso de algoritmos para a tomada de decisões, comuns no contexto da Indústria 4.0, intensificam a precariedade subjetiva já observada em modelos anteriores, como o toyotismo. Isso reforça a necessidade de regulação do trabalho digital para proteger os trabalhadores das novas formas de exploração e controle, submetendo trabalhadores a condições pouco confiáveis, instáveis e inseguras.¹²¹⁸

O Professor Ricardo Antunes observa que a flexibilização do trabalho, impulsionada pela introdução de novas tecnologias e pela terceirização, tem aumentado o desemprego e o

¹²¹⁵ *Ibid.*

¹²¹⁶ SENNETT, ref. 1212, enfatiza que a flexibilização do trabalho se encontra no contexto do capitalismo flexível, gerando a mudanças que impactam no caráter do indivíduo.

¹²¹⁷ DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPnSfHYJjH4RXLN3r/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 22 set. 2024.

¹²¹⁸ A distinção entre “precariedade” e “precarização” é crucial para entender as dinâmicas atuais do trabalho. “Precariedade” refere-se a uma situação inerente de vulnerabilidade ou risco em atividades econômicas, onde as condições são instáveis ou perigosas, mas sem necessariamente implicar uma degradação contínua. Já “precarização” envolve um processo de deterioração das condições de trabalho, marcado pela perda progressiva de direitos trabalhistas, redução da estabilidade no emprego e aumento da exploração. A precarização se caracteriza pela transformação gradual de relações de trabalho anteriormente regulamentadas e protegidas em formas mais frágeis e desprotegidas, muitas vezes acentuadas por políticas de flexibilização e as mudanças trazidas pela Indústria 4.0.

subemprego, ao permitir que menos trabalhadores executem múltiplas funções. Esse cenário de trabalho precário é ampliado pela Indústria 4.0, que incorpora automação, inteligência artificial e gestão digital ao ambiente produtivo, intensificando o controle e a exploração dos trabalhadores.¹²¹⁹

Na Indústria 4.0, plataformas digitais como Uber exemplificam essa nova forma de organização do trabalho, onde algoritmos gerenciam e monitoram os trabalhadores de forma automatizada. Embora promovam flexibilidade, essas plataformas também resultam em precarização, já que os trabalhadores são sujeitos a contratos instáveis, falta de direitos e maior isolamento. Fontes em 2017 destacam que essa “economia colaborativa” frequentemente mascara a exploração, com a Indústria 4.0 acelerando a transformação do emprego formal em formas de trabalho ainda mais precarizadas.

Com a automação e a gestão algorítmica, comuns na Indústria 4.0, o trabalho torna-se mais eficiente para as empresas, mas coloca os trabalhadores em posições vulneráveis, sem segurança jurídica ou direitos trabalhistas adequados. A divisão entre os que valorizam a flexibilidade e os que buscam regulamentações reflete a tensão entre as promessas de autonomia e a realidade de exploração intensificada, exacerbada pela Indústria 4.0.

Essas dinâmicas mostram como a Indústria 4.0, ao integrar tecnologia avançada, intensifica a precarização e transforma as relações de trabalho, ampliando o controle e reduzindo a segurança para os trabalhadores.

Os sindicatos têm desempenhado um papel fundamental na promoção de regulamentações voltadas à proteção dos trabalhadores de plataformas digitais. Na Espanha, por exemplo, sindicatos como a UGT (Unión General de Trabajadores) e a CC OO (Comisiones Obreras) foram cruciais na criação da *Ley Rider*, que garante direitos trabalhistas básicos a entregadores de aplicativos e reconhece sua relação de emprego formal com as empresas de plataformas.¹²²⁰

Em outros países, como Itália e Reino Unido, sindicatos também desempenharam um papel significativo, organizando greves e protestos em defesa de melhorias nas condições de

¹²¹⁹ ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5522/552264586001/552264586001.pdf>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²²⁰ UGT - UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES. **La Ley Rider, fundamental para regular un sector importante de la economía digital**. [S.l.]: 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.ugt.es/la-ley-rider-fundamental-para-regular-un-sector-importante-de-la-economia-digital/>. Acesso em: 20 set. 2024.

trabalho e demandando maior transparência no uso de algoritmos, que afetam tanto a distribuição de tarefas quanto o cálculo dos rendimentos.¹²²¹

No entanto, nem todos os trabalhadores concordam com essas mudanças. Nos Estados Unidos, por exemplo, muitos motoristas de aplicativos apoiaram a Proposição 22, que manteve seu status de trabalhadores autônomos na Califórnia, com algumas concessões de benefícios. Esse apoio reflete a preferência de muitos trabalhadores por manter a flexibilidade de horários e controle sobre sua jornada, em vez de serem classificados como empregados formais com vínculos mais rígidos. Isso demonstra que, em alguns casos, a percepção sobre as mudanças regulatórias varia, dependendo do equilíbrio entre a busca por direitos e o desejo de preservar a autonomia.¹²²²

As reações às regulamentações para trabalhadores de plataformas digitais revelam uma diversidade de interesses. Enquanto muitos trabalhadores veem as novas leis como uma forma crucial de garantir proteção formal, como direitos trabalhistas e benefícios, outros expressam receio de perder a flexibilidade que o status de autônomo oferece. Esses trabalhadores valorizam a liberdade de definir seus próprios horários e temem que a regulamentação possa reduzir oportunidades de trabalho, limitando a dinâmica que lhes permite adequar o trabalho às suas necessidades pessoais.¹²²³

Em resumo, o grande desafio é encontrar um equilíbrio entre a proteção trabalhista e a flexibilidade que muitas plataformas oferecem. De um lado, há uma demanda por mais segurança e direitos, e, de outro, o desejo de manter a autonomia e evitar controles mais rígidos sobre as jornadas de trabalho. A busca por um modelo regulatório que atenda a essas necessidades divergentes é um dos pontos centrais no debate global sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais.

¹²²¹ AMORIM, H.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341921980_Trabalho_por_aplicativo_gerenciamento_algoritmico_e_condicoes_de_trabalho_dos_motoristas_da_Uber. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²²² CARELLI, R. L. Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização. **Revista Jurídica del Trabajo**, v. 5, n. 13, p. 197-207, 2024a. Disponível em: <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²²³ BELTRAN, N. P. Uberização na Espanha: autônomo ou assalariado? **Vermelho**, abr. 2021. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2021/04/15/uberizacao-na-espanha-autonomo-ou-assalariado/>. Acesso em: 20 set. 2024.

4.8 O conceito de diálogo social e sua importância para a proteção à saúde do trabalhador 4.0

O diálogo social¹²²⁴ tem se mostrado fundamental na regulação do trabalho digital no contexto da Quarta Revolução Industrial. Em 2020, o Ministério do Trabalho da Espanha, de forma pioneira, iniciou o processo para criar um anteprojeto de lei com o objetivo de regular as atividades das plataformas digitais. Esse movimento visava adaptar as relações de trabalho às mudanças trazidas pela crescente digitalização e automação, características da Indústria 4.0.¹²²⁵

Com a Indústria 4.0, tecnologias como automação, inteligência artificial e gestão algorítmica alteram radicalmente as dinâmicas laborais. Embora ofereçam flexibilidade e eficiência, também apresentam desafios, como a intensificação das jornadas e a falta de proteção social para trabalhadores de plataformas digitais. O diálogo social tripartido é vital para garantir que as inovações tecnológicas não resultem em precarização, mas sim em condições de trabalho justas e seguras.

Para que o trabalho digital seja devidamente regulado, as legislações precisam se adaptar continuamente, assegurando direitos como remuneração justa, segurança no trabalho e proteção à saúde física e mental dos trabalhadores, que enfrentam pressões intensificadas e a imprevisibilidade dos sistemas algorítmicos.

Portanto, o diálogo social não é apenas uma ferramenta de negociação de direitos, mas um elemento crucial para criar um equilíbrio entre a inovação tecnológica da Indústria 4.0 e a proteção dos trabalhadores, garantindo que a transformação digital seja acompanhada por políticas que preservem a dignidade e o bem-estar no trabalho.¹²²⁶

O diálogo social foi o mecanismo escolhido pelas autoridades espanholas para criar o primeiro marco regulatório europeu destinado ao trabalho em plataformas digitais. Esse conceito envolve a cooperação entre trabalhadores, empregadores e governos na tomada de decisões sobre políticas laborais. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o diálogo social abrange todas as formas de negociação e consulta entre essas partes para

¹²²⁴ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo social e tripartismo**. [S.l.]: OIT, [202-]. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/temas/dialogo-social-y-tripartismo>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²²⁵ A decisão do Tribunal Supremo espanhol no caso "Rider vs. Glovo" representou um marco jurídico ao reconhecer o vínculo empregatício entre um entregador e a plataforma, fortalecendo o debate sobre a regulamentação do trabalho digital. A partir daí, o diálogo social tripartido — envolvendo governo, sindicatos e empresas — tornou-se um mecanismo essencial para discutir os impactos dessas transformações tecnológicas no mercado de trabalho.

¹²²⁶ OIT, [202-].

promover interesses comuns em questões econômicas e sociais. Ele pode ser bipartite (entre trabalhadores e empregadores) ou tripartite, com a participação também do governo.¹²²⁷

A Indústria 4.0, especialmente o uso de inteligência artificial (IA) e algoritmos, tem sido um tema central nas discussões sobre o futuro do trabalho. A opacidade e complexidade dos sistemas algorítmicos, especialmente os baseados em *machine learning*, representam um grande desafio para essa regulação, já que se automatizam decisões sem intervenção humana direta, daí a necessidade de um diálogo social integrado para regulamentação dessas situações.

Os sistemas digitais são fundamentais para o modelo de negócios das plataformas, pois supervisionam e avaliam o desempenho dos trabalhadores com base em critérios como avaliações de clientes e tempos de execução das tarefas, porém devem dispor de regulamentações que garantam transparência e justiça nas relações de trabalho mediadas por algoritmos.¹²²⁸

Visto que, a big data e a inteligência artificial permitem que os empregadores processem informações sobre os trabalhadores de forma muito mais rápida e barata do que no passado. Por meio de ferramentas como monitoramento de GPS, as plataformas podem acompanhar os movimentos dos trabalhadores em tempo real, medir o ritmo de trabalho, intervalos e até mesmo prever padrões de comportamento. Esses dados são analisados por sistemas de IA para avaliar a produtividade e a capacidade de realizar tarefas específicas.¹²²⁹

A governança algorítmica impõe grandes desafios no contexto da Indústria 4.0, especialmente em termos de transparência e controle. A opacidade dos algoritmos dificulta a compreensão dos trabalhadores sobre como são avaliados ou designados para certas tarefas, gerando injustiças e pressões psicológicas devemos com o diálogo social analisar esses fatos dando voz ao governo, por meio de sua inspeção do trabalho, aos empregados e aos empregadores por meio de organizações coletivas.

No entanto, mesmo com essa transparência algorítmica, a complexidade dos algoritmos, especialmente os de *machine learning*^{1230,1231} muitas vezes torna suas decisões opacas até mesmo para seus desenvolvedores. Isso pode resultar em preconceitos implícitos ou

¹²²⁷ OIT, 2015.

¹²²⁸ FERRANTE, E. Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. **Nueva Sociedad**, n. 294, p. 1-10, jul.-ago. 2021. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/inteligencia-artificial-y-sesgos-algoritmicos/>. Acesso em: 18 dez. 2024.

¹²²⁹ NAVAMUEL, J. Big Data e Inteligencia Artificial: ¿Cómo funcionan juntos? **Incentro**, 7 feb. 2023. Disponível em: <https://www.incentro.com/es-ES/blog/big-data-e-inteligencia-artificial>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²³⁰ SAS INSTITUTE INC. **Machine learning**: o que é e qual sua importância? [*S.l.:s.n.*], 2023. Disponível em: https://www.sas.com/pt_br/insights/analytics/machine-learning.html. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²³¹ O aprendizado de máquina (em inglês, machine learning) é um método de análise de dados que automatiza a construção de modelos analíticos. É um ramo da inteligência artificial baseado na ideia de que sistemas podem aprender com dados, identificar padrões e tomar decisões com o mínimo de intervenção humana (*Ibid.*).

discriminações nas avaliações e alocação de tarefas. O reconhecimento da governança algorítmica como parte central da gestão de plataformas digitais reforça a necessidade de autodeterminação informacional, garantindo que os trabalhadores tenham clareza sobre como as decisões que afetam suas vidas profissionais são tomadas. A Indústria 4.0 traz profundas transformações nas relações de trabalho, com a introdução de tecnologias como IA, big data e automação, que prometem eficiência, mas também colocam os trabalhadores em maior vulnerabilidade frente a decisões automatizadas.¹²³²

O diálogo social, neste passo, torna-se uma ferramenta indispensável para equilibrar inovação tecnológica e proteção trabalhista. No caso da Espanha, o diálogo social tripartite - envolvendo governo, sindicatos e representantes patronais - foi essencial para o desenvolvimento da *Ley Rider*. Essa abordagem permitiu que diferentes interesses fossem representados, buscando uma regulamentação que atendesse tanto às exigências dos trabalhadores quanto às necessidades das empresas.

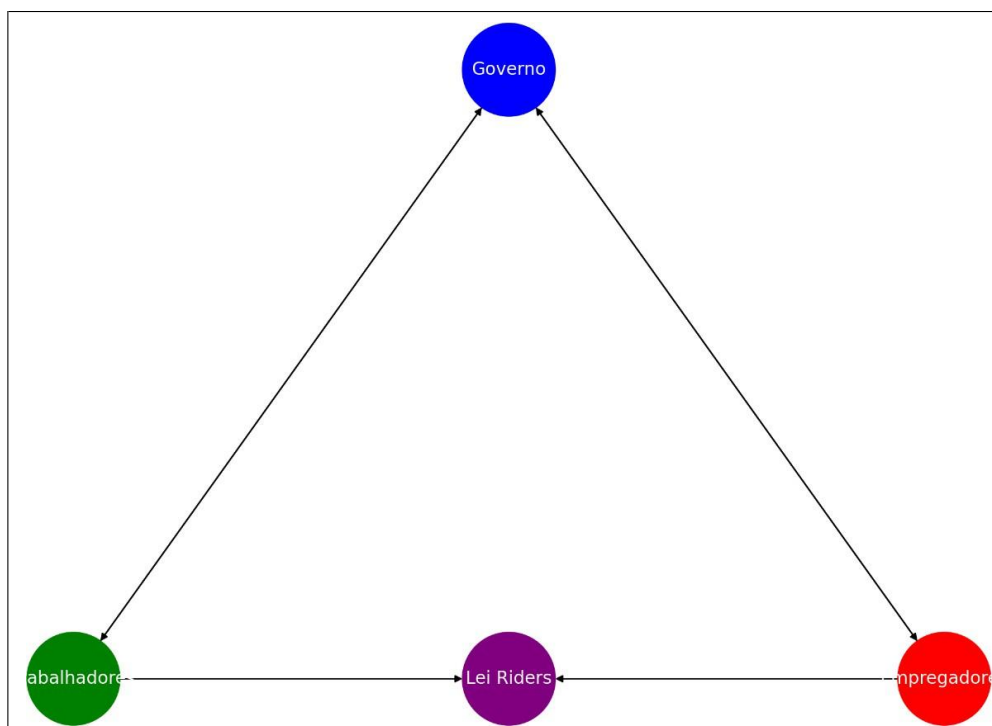
Portanto, entendemos que o diálogo social é fundamental para a regulação da Indústria 4.0, especialmente no que se refere à segurança e saúde do trabalhador. Ao proporcionar um espaço de negociação e participação ativa entre governos, empregadores e trabalhadores, ele permite que os impactos das novas tecnologias sobre as condições laborais sejam analisados de maneira abrangente. Isso inclui a avaliação de riscos psicossociais, ergonomia, carga de trabalho e a influência da gestão algorítmica nas jornadas de trabalho.¹²³³

Esse processo evidencia que a inovação tecnológica, quando integrada com um diálogo social eficaz, pode garantir um ambiente de trabalho mais justo e seguro, sem comprometer o avanço econômico promovido pela Indústria 4.0. Esse modelo oferece um caminho importante para que outros países, assim como a Espanha, possam enfrentar os desafios da revolução tecnológica sem comprometer o bem-estar dos trabalhadores

Figura 4 - Diálogo social tripartido para a criação da Lei Rider na Espanha

¹²³² A Ley Rider busca equilibrar essas forças, ao introduzir medidas de proteção e exigir transparência, mostrando que a legislação pode acompanhar a revolução tecnológica, garantindo que os trabalhadores sejam tratados com justiça e dignidade.

¹²³³ A Ley Rider na Espanha exemplifica como o diálogo social pode integrar inovação tecnológica com a garantia de condições seguras e justas, ao proteger trabalhadores de plataformas digitais, equilibrando o avanço da economia digital e poder econômico com os direitos à saúde e à segurança no trabalho.



Fonte: Elaboração da autora.

O gráfico representa o Diálogo Social Tripartido que levou à criação da Lei Rider na Espanha. Ele destaca os três atores principais (Governo, Sindicatos de Trabalhadores e Entidades Patronais) e suas interações bidirecionais, com a Lei Rider como resultado central desse diálogo e ilustra como a colaboração entre esses grupos foi essencial para o desenvolvimento dessa legislação, equilibrando proteção aos trabalhadores e as necessidades das plataformas digitais.

Esse gráfico destaca a importância da cooperação tripartida para enfrentar os desafios impostos pelas novas tecnologias e garantir uma regulamentação justa e equilibrada.

4.9 Legislações similares a Lei Rider - iniciativas globais para proteção de trabalhadores digitais

Inspirados pelo pioneirismo espanhol, que deflagrou uma marcha civilizatória, que hoje é exemplo para o Brasil e para o mundo. Diversos países têm implementado legislações ou decisões judiciais para regulamentar o trabalho em plataformas digitais, buscando garantir maior proteção aos trabalhadores, frequentemente classificados como autônomos em setores como entrega de alimentos e transporte. Essas regulamentações refletem a necessidade de ajustar as relações de trabalho diante das transformações tecnológicas trazidas pela Indústria 4.0, assegurando que a flexibilidade oferecida pelas plataformas digitais não comprometa os

direitos básicos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho.

Trata-se de uma tendência global o movimento para regular o trabalho em plataformas está em expansão, seja por meio de decisões judiciais, seja por legislações específicas. O desafio central é encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade que muitos trabalhadores buscam e a garantia de direitos básicos, como segurança no trabalho e benefícios sociais. Enquanto países como Espanha, Itália e Reino Unido avançam com legislações que favorecem a reclassificação dos trabalhadores como empregados, outros, como os Estados Unidos e Portugal, adotam modelos híbridos que oferecem flexibilidade, mas garantem direitos mínimos.

Essas iniciativas são exemplos da crescente preocupação global com a saúde e segurança dos trabalhadores no contexto da Indústria 4.0 em consonância com os princípios da OIT, porém, infelizmente o Brasil permanece na contramão dessa tendência, motivo pelo qual desenvolvi a presente investigação.

Note que a exposição a riscos psicossociais, como a pressão algorítmica e jornadas de trabalho imprevisíveis, é um dos aspectos centrais abordados por essas regulamentações, garantindo que, mesmo em um ambiente de inovação tecnológica, os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam protegidos.

Diversos países ao redor do mundo têm tomado medidas judiciais e legislativas para garantir a proteção dos trabalhadores de plataformas digitais, com foco em assegurar direitos básicos como segurança no trabalho, benefícios sociais e remuneração justa. Um exemplo significativo é a decisão do Tribunal de Cassação da França em 2020, que reconheceu o vínculo empregatício entre motoristas da Uber e a empresa, argumentando que o nível de controle exercido sobre os trabalhadores configura uma relação de subordinação, característica de um contrato de trabalho tradicional. Essa decisão obrigou a Uber a reconsiderar sua estrutura de trabalho no país, estabelecendo um importante precedente para outras plataformas digitais.^{1234,1235,1236}

Nos últimos anos, a França tem promovido alterações legais significativas para enfrentar os desafios do trabalho em plataformas digitais, reconhecendo a necessidade de proteção para

¹²³⁴ CARVALHO, M. P. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. **DMT em Debate**, mar. 2020. Disponível em: <https://www.dmtdebate.com.br/em-decisao-historica-justica-da-franca-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionario/>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²³⁵ ANGELO, T. Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa. **Consultor Jurídico**, 5 mar. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista/>. Acesso em: 20 set. 2024.

¹²³⁶ BRANDÃO, A. M. **Corte francesa decide que há vínculo empregatício entre Uber e motorista**. [S.l:s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/corte-francesa-decide-que-ha-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista/818107508>. Acesso em: 20 set. 2024.

esses trabalhadores. Entre as iniciativas mais notáveis, destacam-se duas leis que tratam diretamente da questão. A Lei El Khomri, aprovada em 2016, foi um marco ao introduzir um mecanismo de proteção específico para trabalhadores de plataformas digitais que não possuem o status formal de empregados. Em vez de abordar diretamente a classificação desses trabalhadores como empregados ou prestadores de serviço, a legislação optou por promover a responsabilidade social das empresas. Isso significa que as plataformas são obrigadas a fornecer certos benefícios, como seguros individuais contra acidentes de trabalho e doenças, garantindo um mínimo de proteção aos trabalhadores que, tradicionalmente, estariam desprovidos de tais direitos no modelo de trabalho autônomo.¹²³⁷

Essas medidas buscam mitigar os efeitos da precarização do trabalho nas plataformas digitais, sem entrar no debate jurídico sobre a natureza do vínculo empregatício, mas garantindo maior segurança para os trabalhadores envolvidos.

O maior exemplo, emblemático, é a Ley Rider da Espanha, exaustivamente mencionada nesta tese, representa um marco importante na reclassificação dos trabalhadores de plataformas como empregados. Essa legislação busca assegurar que entregadores e motoristas que atuam por meio de aplicativos tenham direito a salário-mínimo, seguro social e proteção contra demissões arbitrárias. Inspirados por esse modelo, outros países estão adotando medidas semelhantes para equilibrar a inovação tecnológica com a garantia de condições dignas de trabalho.¹²³⁸ Com a entrada em vigor do Real Decreto-Lei nº 9/2021, conhecido como Ley Rider, as plataformas digitais que operam no setor de entregas na Espanha foram obrigadas a contratar seus entregadores como empregados formais. Isso trouxe uma série de direitos trabalhistas aos entregadores, incluindo jornada de trabalho regulada, catorze pagamentos anuais, férias remuneradas, licença-maternidade e cobertura pelo sistema de proteção social. Dessa forma, os entregadores deixaram de ser classificados como autônomos e passaram a ser subordinados diretamente às plataformas, alterando significativamente a dinâmica do trabalho nesse setor. Outro aspecto importante da Ley Rider é a exigência de transparência no uso de algoritmos para a gestão de trabalhadores. Todas as empresas, não apenas as plataformas de entrega de mercadorias, são obrigadas a informar aos trabalhadores sobre os parâmetros e regras

¹²³⁷ RANGEL, L. A. *et al.* **Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais: experiência internacional** – América Latina e Europa. Brasília, DF: Ipea, 2024. *E-book*. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13998/1/TD_3004_Web.pdf. Acesso em: 23 set. 2024.

¹²³⁸ Nos últimos anos, diversos países ao redor do mundo têm implementado legislações e decisões judiciais voltadas para a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, em setores como entrega de alimentos e transporte. Essas iniciativas visam, sobretudo, garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, que frequentemente são classificados como autônomos pelas plataformas, mas enfrentam condições laborais precárias, sem acesso a direitos básicos como proteção social, saúde e segurança no trabalho.

que os algoritmos utilizam para gerenciar suas atividades. No entanto, as empresas não são obrigadas a divulgar os códigos de seus sistemas, respeitando o segredo industrial, mas precisam garantir que os trabalhadores entendam como são avaliados e geridos por essas ferramentas de inteligência artificial. A implementação da Ley Rider teve impactos imediatos no mercado de entrega. No curto prazo, houve uma diminuição na oferta de trabalho, com entregadores enfrentando dificuldades para conseguir serviços, especialmente em horários de pico, e restaurantes sem mão de obra suficiente. Algumas grandes empresas até deixaram o mercado espanhol, sob o “argumento” de inviabilidade sob o novo regime normativo. No entanto, o mercado começou a se ajustar, com o aumento das contratações diretas pelas plataformas e o surgimento de empresas terceirizadas de entrega, que agora operam dentro do novo modelo legal. Como as mudanças ainda são recentes, os impactos de longo prazo da Ley Rider permanecem incertos, mas o mercado já começa a mostrar sinais de adaptação.¹²³⁹

Na Itália, a aprovação da Lei de Proteção aos Entregadores, em 2020, foi uma das primeiras iniciativas voltadas para esse grupo de trabalhadores. A legislação assegura uma série de direitos, como salário-mínimo, proteção contra demissões injustas e maior transparência nos algoritmos que distribuem o trabalho. Além disso, decisões judiciais em várias cidades italianas têm reclassificado os trabalhadores de plataformas como empregados, impondo às empresas a responsabilidade de cumprir com as obrigações trabalhistas tradicionais. Em 2015, o Tribunal de Milão (Tribunale di Milano) proferiu uma decisão importante em um litígio envolvendo entidades representativas de taxistas e a UBER POP (processo cautelar n.º 16612). A questão central dizia respeito à legalidade da plataforma Uber, que permitia a motoristas sem licença de táxi oferecerem serviços pagos de transporte por meio de um aplicativo, conectando motoristas e passageiros. O tribunal considerou que as atividades da UBER POP configuravam concorrência desleal, conforme o artigo 2598º, nº 3 do Código Civil Italiano, que sanciona práticas comerciais que não sigam os princípios da idoneidade profissional e que causem prejuízo a outras empresas.¹²⁴⁰

Além disso, o Código da Estrada Italiano, em seu artigo 82º, limita o uso de veículos para fins comerciais sem a devida autorização, proibindo o uso de automóveis para serviços não previstos nos documentos de matrícula. O tribunal baseou sua decisão também nesses fundamentos, ressaltando a ilegalidade do serviço de transporte oferecido por motoristas não

¹²³⁹ RANGEL *et al.*, 2024.

¹²⁴⁰ VITORINO, M. **O trabalho nas plataformas digitais**: visão comparada. Lisboa: [s.n.], 2022. Disponível em: https://www.macedovitorino.com/xms/files/20220530-MACEDO_VITORINO_DENISE_FINCATO_ADOVADOS.pdf. Acesso em: 20 set. 2022.

licenciados por meio da plataforma. Posteriormente, o Decreto-Lei nº 143, de 29 de dezembro de 2018, introduziu novas regras para o setor de transporte não regular na Itália, regulando o serviço de aluguel de veículos com motorista (*noleggio con conducente* - NCC). A nova legislação impôs obrigações, como o retorno à base após cada viagem, diferenciando os NCC dos táxis, que podem operar em locais específicos. No entanto, o decreto não abordou diretamente o trabalho desenvolvido por plataformas digitais como a Uber, deixando essa questão para futura regulamentação.¹²⁴¹

Ao contrário de muitos países que distinguem apenas entre trabalhadores dependentes e independentes, o Reino Unido introduziu uma terceira categoria na sua legislação trabalhista: a de “trabalhador”. Essa categoria intermediária abrange indivíduos que possuem contratos mais flexíveis, como contratos de zero horas ou de trabalho eventual, diferenciando-os dos empregados formais. Embora os trabalhadores tenham acesso a uma série de direitos básicos, como salário-mínimo, proteção contra discriminação e férias remuneradas, eles não desfrutam dos mesmos benefícios plenos dos empregados, como inscrição automática em planos de previdência privada e licenças remuneradas (médica e maternidade/paternidade), a menos que o contrato estabeleça o contrário. Em fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido decidiu que os motoristas da Uber deveriam ser classificados como “trabalhadores” em vez de prestadores de serviço independentes. Isso significou que eles passaram a ter direito a alguns benefícios trabalhistas, como os citados acima, após uma longa disputa judicial. A decisão se baseou no grau de controle que a Uber exercia sobre os motoristas e na natureza de subordinação existente, que a corte considerou incompatível com o status de trabalhador autônomo. No entanto, os motoristas não foram classificados como empregados, o que lhes garantiria uma gama mais ampla de direitos, como seguro-desemprego e compensação por demissão. Essa decisão teve impacto significativo na Gig Economy no Reino Unido, uma vez que outras plataformas digitais foram acusadas de classificar incorretamente seus trabalhadores como autônomos para evitar a concessão de benefícios trabalhistas. Embora a decisão tenha sido importante, ela não abrangeu todos os motoristas de plataformas digitais, nem entregadores de aplicativos, limitando-se aos motoristas da Uber. Além disso, a categoria de “trabalhador”, embora ofereça mais proteção do que o status de autônomo, ainda confere menos direitos do que a de empregado formal, refletindo uma divisão importante na legislação trabalhista britânica.¹²⁴² O Reino Unido também avançou nesse campo, principalmente após a histórica decisão da Suprema Corte em 2021, que determinou que motoristas da Uber deveriam ser

¹²⁴¹ *Ibid.*

¹²⁴² RANGEL *et al.*, 2024.

classificados como “trabalhadores”. Essa categoria intermediária, entre autônomos e empregados, lhes garante direitos como salário-mínimo e férias pagas. Embora não os classifique como empregados plenos, essa decisão foi um grande passo.¹²⁴³

Em Portugal, recentemente, o Governo Português, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, aprovou uma lei que altera o Código do Trabalho e aborda o vínculo laboral nas plataformas digitais, em linha com a Diretiva Europeia (UE) 2024/2831 sobre o tema. A nova legislação introduz uma presunção de vínculo laboral para trabalhadores de plataformas digitais, conforme estabelecido no artigo 12º-A. Essa presunção é baseada em uma série de indícios que sugerem uma relação de subordinação entre o trabalhador e a plataforma, como: a plataforma define ou limita a remuneração dos serviços prestados; a plataforma intermedia o pagamento entre usuários e prestadores; o prestador não age em nome próprio, mas integrado na estrutura da plataforma; a comunicação entre o prestador e o usuário é mediada pela plataforma; a plataforma controla a qualidade do serviço por meio de avaliações (ratings); a atividade do prestador é monitorada em tempo real por geolocalização e gestão algorítmica; a plataforma exerce poderes disciplinares, podendo excluir o prestador, como a desativação de contas por avaliações insatisfatórias. Essa presunção de vínculo pode ser refutada pela plataforma, caso esta consiga provar o contrário. Contudo, a proposta de lei ainda não foi aprovada definitivamente e prevê exceções para regimes específicos, como o dos Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrônica (TVDE). Em Portugal, a Lei nº 45/2018, de 10 de agosto, já regulamenta o setor dos TVDE, introduzindo a figura do operador TVDE. Este operador, distinto da plataforma, é responsável pela prestação do serviço de transporte e celebra contratos diretamente com os motoristas, diferenciando-se do modelo clássico das plataformas digitais. Essa lei supriu de forma adequada o vácuo existente no ordenamento jurídico português, ao estabelecer um conjunto claro de requisitos para o exercício das atividades econômicas relacionadas às plataformas digitais e ao transporte. Tanto o início da atividade de um operador de TVDE quanto a de um operador de plataformas digitais passa a ser condicionado à obtenção de licenciamento pelo Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT). No que tange aos motoristas, a lei impõe um sistema de pré-qualificação obrigatória, que exige, entre outras coisas, a celebração de um contrato escrito entre o motorista e o operador de TVDE. Este contrato é regulado pela presunção de vínculo laboral prevista no artigo 12º do Código do

¹²⁴³ *Ibid.*

¹²⁴³ VITORINO, 2022.

Trabalho, atribuindo aos motoristas os direitos típicos de um contrato de trabalho, caso atendam aos critérios legais estabelecidos.¹²⁴⁴

A Proposição 22, na Califórnia, representa uma tentativa de equilibrar a flexibilidade do trabalho autônomo com a necessidade de garantir benefícios mínimos para os trabalhadores de plataformas, como um salário base e seguro de saúde. Essa medida foi adotada após intenso debate e campanha de empresas como Uber e Lyft.¹²⁴⁵

O Chile tornou-se o primeiro país da América Latina em 8 de março de 2022, a aprimorar seu marco regulatório para acomodar as novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. O novo quadro legal incluiu uma *vacatio legis* de seis meses, permitindo às empresas um período de adaptação às novas exigências.

Esse marco normativo introduziu diversas inovações e garantias para os trabalhadores de plataformas, abordando pontos críticos como: contrato de prestação de serviços: a legislação exige um contrato formal entre trabalhadores independentes e plataformas digitais. Este contrato deve detalhar termos e condições de trabalho, preços e tarifas, formas de contato e coordenação entre trabalhadores e usuários, proteção de dados pessoais, e o tempo máximo de conexão diária; proteção social: trabalhadores independentes terão direito a acesso à proteção social mediante contribuições. Isso inclui benefícios como cobertura de saúde, aposentadoria, seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, além de pensão por morte para a família; seguro obrigatório: as plataformas digitais devem fornecer seguros contra danos e acidentes que cubram os bens pessoais dos trabalhadores; remuneração e jornada de trabalho: a lei garante que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao salário-mínimo proporcional, acrescido de 20%. Além disso, estabelece um período mínimo de 12 horas de desconexão contínua dentro de cada período de 24 horas, promovendo o descanso dos trabalhadores; proteção de dados pessoais: a legislação assegura o direito dos trabalhadores a acessar e controlar seus dados pessoais, proíbe discriminações algorítmicas e garante a privacidade dos dados dos trabalhadores e direitos coletivos: A nova lei também reconhece o direito dos trabalhadores de plataformas digitais de formar organizações sindicais, permitindo que negociem coletivamente suas condições de trabalho.¹²⁴⁶

Esse novo conjunto de regras representa um avanço significativo na regulamentação do trabalho digital na América Latina. O Chile tornou-se pioneiro ao regular as atividades laborais

¹²⁴⁴ VITORINO, 2022.

¹²⁴⁵ OLIVIERI, F. Uber e Lyft comemoram decisão da Suprema Corte da Califórnia que mantém motoristas como autônomos. **Exame**, ago. 2024. Disponível em: <https://exame.com/mundo/uber-e-lyft-comemoram-decisao-da-suprema-corte-da-california-que-mantem-motoristas-como-autonomos/>. Acesso em: 22 set. 2024.

¹²⁴⁶ RANGEL, 2024.

mediadas por plataformas, que até então estavam fora do escopo das legislações tradicionais. Um ponto central da norma é que os trabalhadores de plataformas podem ser classificados tanto como dependentes, quanto como autônomos, dependendo do cumprimento de certos critérios estabelecidos no Código do Trabalho chileno. Isso assegura que, independentemente de sua classificação, os trabalhadores tenham acesso a direitos e proteção adequados. Essas medidas não apenas promovem a qualidade de vida dos trabalhadores, ao estipular jornadas máximas e períodos de descanso, mas também garantem acesso à previdência e outros benefícios, além de assegurar transparência nas relações entre trabalhadores e plataformas. O Chile, com essa legislação, busca reduzir a assimetria de informações e melhorar as condições de trabalho na gig economy, ao mesmo tempo que protege os dados pessoais e os direitos coletivos desses profissionais.¹²⁴⁷

Na Argentina, sindicatos e legisladores estão pressionando por mudanças na regulamentação do trabalho em plataformas. Embora ainda não haja uma lei abrangente aprovada, há esforços para reclassificar os trabalhadores de plataformas como empregados, com foco em garantir direitos como segurança social, seguro de saúde e proteção contra demissões injustas.¹²⁴⁸

O Brasil, como a maior parte dos países da América Latina, segue controverso no que tange a regulação e proteção das condições de trabalho em plataformas, pois ainda não existe uma legislação específica que regule as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Atualmente, diversos projetos de lei estão em tramitação, alguns propondo o reconhecimento do vínculo empregatício, enquanto outros visam excluir essa presunção, conforme os critérios estabelecidos pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Esses artigos definem que o vínculo de emprego é caracterizado por quatro elementos: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. O reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de plataformas, como a Uber, e as empresas de tecnologia ainda é um tema recente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Decisões em diferentes “Turmas” do TST têm variado, com algumas reconhecendo o vínculo de emprego entre motoristas e plataformas, enquanto outras mantêm o entendimento de que a relação é de natureza autônoma, o que demonstra a falta de unanimidade na Justiça Trabalhista brasileira sobre o tema. Durante a pandemia da Covid-19, em 2020, prestadores de serviço das

¹²⁴⁷ *Ibid.*

¹²⁴⁸ LEITE, M. P.; DEL BONO, A.; LIMA, J. C. O trabalho de plataforma no Brasil e Argentina: uma visão comparada. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 11, n. 29, p. 41-68, set.-dez. 2023. Disponível em: <https://rbs.sbsociologia.com.br/index.php/rbs/article/download/954/465>. Acesso em: 23 set. 2024.

plataformas digitais organizaram o movimento “Breque dos Apps”, uma greve nacional com adesão de trabalhadores em diversas cidades do Brasil. As reivindicações incluíam o aumento do valor mínimo por viagem, o acesso a benefícios como vale-refeição e seguros (vida, acidentes e roubos), o fim dos bloqueios de contas e a oferta de equipamentos de proteção contra o vírus, como máscaras e álcool gel.¹²⁴⁹

Em resposta a algumas dessas demandas, foi aprovada, em janeiro de 2022, a Lei nº 14.297, que estabeleceu medidas de proteção para prestadores de serviço de plataformas durante o estado de emergência em saúde pública. Entre as principais medidas, a lei exigia que as plataformas contratassem seguros contra acidentes e fornecessem auxílio financeiro a prestadores diagnosticados com Covid-19, por um período inicial de 15 dias. No entanto, com o fim do estado de emergência, declarado pelo Ministério da Saúde em abril de 2022, algumas dessas proteções foram revogadas.

O grande desafio da regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil é equilibrar a proteção dos trabalhadores que operam em ambientes digitais com a necessidade de fomentar a livre iniciativa e o avanço tecnológico das empresas. Isso inclui a busca por um modelo que ofereça segurança jurídica aos trabalhadores sem sufocar o dinamismo das empresas de tecnologia. Em suma, o cenário jurídico brasileiro ainda é incerto no que diz respeito à regulamentação do trabalho mediado por plataformas, com discussões em andamento para estabelecer um equilíbrio entre proteção laboral e inovação econômica.

Em muitos países, há um movimento crescente para regular o trabalho em plataformas, seja por meio de decisões judiciais ou por legislações específicas. O principal desafio é encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade que muitos trabalhadores de plataformas buscam e a necessidade de garantir que esses trabalhadores tenham acesso a direitos básicos e proteção social.

Enquanto países como Espanha, Itália e Reino Unido estão liderando com legislações e decisões judiciais que favorecem a reclassificação de trabalhadores como empregados, outros como os Estados Unidos e Portugal têm adotado modelos híbridos que mantêm parte da flexibilidade das plataformas, mas introduzem alguns direitos mínimos para os trabalhadores. Essa é uma área em rápida evolução, e outros países estão observando de perto esses precedentes para criar suas próprias regulamentações no futuro.

¹²⁴⁹ VITORINO, 2022.

Esses exemplos demonstram uma tendência global de maior regulamentação do trabalho em plataformas digitais, buscando conciliar a inovação tecnológica com a proteção dos direitos trabalhistas.

4.10 Jurisprudência laboral União Europeia ante ao trabalho 4.0

Esta pesquisa baseia-se em um relatório que analisa 800 decisões judiciais e administrativas de dezoito países europeus, publicadas até fevereiro de 2024. A investigação abrange todos os casos que envolvem a alegação de vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas que operam por meio de plataformas digitais ou que utilizam essas plataformas para contratar mão de obra. Além disso, a análise inclui também empresas que, embora não sejam estritamente plataformas digitais, adotam o modelo de trabalho “gig”, como as empresas guarda-chuva, que oferecem serviços de entrega ou outros setores, contratando trabalhadores supostamente autônomos, sem a obrigação de fornecer trabalho contínuo.^{1250,1251}

O relatório visa destacar como as decisões judiciais em diversos países estão moldando a relação entre plataformas digitais e trabalhadores, levando em conta aspectos como a subordinação, a remuneração e a precarização do trabalho. O estudo evidencia as diferentes abordagens jurídicas na Europa em relação à classificação dos trabalhadores no setor da gig economy, o que reflete as variadas interpretações sobre o grau de dependência e controle exercido pelas plataformas sobre os prestadores de serviço.¹²⁵²

O estudo examina decisões judiciais em países como Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia e Reino Unido. Em cada um desses países, os tribunais utilizam critérios variados para determinar se os trabalhadores de plataformas, como Uber, Deliveroo, Glovo e Wolt, devem ser considerados empregados ou autônomos.

A análise revela um padrão comum: fatores como a subordinação aos algoritmos que controlam o trabalho, a dependência econômica dos trabalhadores em relação às plataformas e a restrição de autonomia tendem a inclinar as decisões para o reconhecimento do vínculo empregatício. Esses elementos são centrais para que os tribunais identifiquem a relação de subordinação, um dos principais critérios para a caracterização de uma relação de emprego,

¹²⁵⁰ HIELB, C. Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions. Forthcoming, **Comparative Labour Law & Policy Journal**, 2024. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603. Acesso em: 1 set. 2024.

¹²⁵¹ HIESSL, C. *et al.* **Trabalho em plataformas**: regulamentação ou desregulamentação? O exemplo da Europa. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://lirias.kuleuven.be/handle/20.500.12942/742666>. Acesso em: 1 set. 2024.

¹²⁵² HIESSL *et al.*, 2024.

conforme as legislações trabalhistas locais. As variações entre os países refletem tanto as diferenças jurídicas quanto o impacto das plataformas digitais na redefinição das relações de trabalho na economia digital.

Os tribunais frequentemente utilizam uma série de critérios para avaliar se os trabalhadores de plataformas digitais devem ser considerados empregados ou autônomos. Entre os principais fatores analisados estão a duração do contrato e o número de horas trabalhadas, que indicam se há estabilidade ou intermitência na prestação de serviços. A exclusividade e a presença de cláusulas de não-concorrência também são observadas, pois restringem a liberdade do trabalhador de atuar em outras plataformas, evidenciando uma relação mais próxima à de emprego.¹²⁵³

Outro aspecto relevante é a subordinação e o controle, particularmente no caso das plataformas digitais, onde os algoritmos exercem forte influência sobre as atividades do trabalhador, determinando preços, rotas e horários. A análise também considera o grau de integração organizacional, avaliando se o trabalhador é uma parte integrante da operação da plataforma, em contraposição a uma atividade empreendedora independente, onde o trabalhador atua com mais autonomia.

Por fim, a dependência econômica é um critério central, avaliando se o trabalhador depende financeiramente da plataforma para sustentar sua renda. Quando essas condições são presentes, os tribunais tendem a reconhecer o vínculo empregatício, pois a relação de subordinação, controle e dependência se aproxima de uma relação de trabalho tradicional.

Nos diferentes países, têm surgido padrões semelhantes de interpretação jurídica em relação ao trabalho mediado por plataformas digitais. Muitos tribunais reconhecem a subordinação dos trabalhadores às regras impostas de maneira automatizada, geralmente através de algoritmos. Na Bélgica, por exemplo, a Corte do Trabalho reclassificou a relação dos trabalhadores da Deliveroo como empregatícia, destacando o controle exercido pelos algoritmos sobre a organização do trabalho.

Na França, a Suprema Corte tomou decisões semelhantes, reclassificando motoristas do Uber e entregadores da Deliveroo como empregados. A Corte argumentou que a imposição de rotas, a gestão algorítmica e o sistema de sanções baseadas nas avaliações de clientes eram evidências claras de subordinação e controle, características típicas de uma relação empregatícia tradicional.

¹²⁵³ *Ibid.*

Esses casos refletem um crescente reconhecimento de que a utilização de algoritmos por plataformas digitais pode criar um ambiente de trabalho altamente controlado, que se assemelha à subordinação típica de um emprego formal, levando à reavaliação das classificações de trabalhadores como autônomos.

As abordagens europeias sobre o trabalho em plataformas digitais, quando comparadas ao teste ABC da Califórnia¹²⁵⁴ e às decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), como no caso Yodel,^{1255,1256} destacam questões centrais sobre a subordinação nas relações de trabalho mediadas por plataformas.¹²⁵⁷ O teste ABC, usado na Califórnia, impõe critérios rigorosos para determinar se um trabalhador é autônomo ou empregado, com foco na autonomia real e na liberdade de organização do trabalho. Já na Europa, casos como o da Yodel

¹²⁵⁴ O “Teste ABC” é um conjunto de critérios estabelecidos pela lei Assembly Bill 5 (AB-5) na Califórnia, EUA, com o objetivo de diferenciar trabalhadores em duas categorias: empregados e contratados independentes. Inspirada pela decisão da Suprema Corte da Califórnia no Caso Dynamex, a legislação determina que, para classificar um trabalhador como contratado independente, o tomador de serviços deve comprovar cumulativamente três requisitos. O primeiro critério exige que o trabalhador esteja livre do controle e da direção da empresa contratante, tanto no que diz respeito à execução do trabalho quanto em sua prática cotidiana. O segundo critério estipula que o trabalhador deve realizar atividades que não estejam relacionadas ao curso normal dos negócios da empresa contratante. Por fim, o terceiro requisito prevê que o trabalhador esteja habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio de forma independente e que seja da mesma natureza do serviço prestado. Esses critérios possuem semelhanças e diferenças em relação à jurisprudência e à legislação trabalhista brasileira. Em uma análise comparativa, observa-se que o “Teste ABC” reflete as transformações nas relações de trabalho contemporâneas, levantando debates sobre a flexibilidade e a proteção dos direitos trabalhistas em diferentes contextos legais.

¹²⁵⁵ CRONDA. No, el TJUE no ha negado la relación laboral de los repartidores de plataformas digitales. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.cronda.coop/es/Actualidad/Articulos/No-el-TJUE-no-ha-negado-la-relacion-laboral-de-los-repartidores-de-plataformas-digitales>. Acesso em: 24 set. 2024.

¹²⁵⁶ Em 23 de maio, o jornal “El Economista” publicou uma manchete afirmando que “a Europa nega relações de trabalho aos motoristas de plataformas digitais”, o que sugere que o TJUE teria se oposto à maioria das decisões dos tribunais espanhóis, que até então consideravam os entregadores dessas plataformas como empregados. No entanto, a leitura da decisão do TJUE no caso Yodel mostra que o tribunal analisou uma situação muito específica, que não é comparável à relação entre motoristas de plataformas como Glovo, Deliveroo ou Uber Eats. No caso Yodel, a questão era se os transportadores que prestam serviços de entrega para a empresa tinham autonomia real para organizar seu trabalho ou se estavam subordinados à empresa de forma a configurar uma relação empregatícia. O TJUE concluiu que os transportadores tinham liberdade para determinar quantas entregas realizar, rejeitar pedidos, organizar suas rotas e até mesmo subcontratar o trabalho, além de usarem seus próprios recursos, como veículos e celulares. Dessa forma, o tribunal decidiu que a relação entre os transportadores e a Yodel era de prestação de serviços e não de emprego, pois não havia subordinação ou controle organizacional típico de uma relação laboral. Essa situação é substancialmente diferente da dos entregadores de plataformas digitais como Glovo ou Uber Eats, que não possuem a mesma liberdade de organização. Esses trabalhadores estão sujeitos a prazos estritos, não podem rejeitar pedidos ou subcontratar suas tarefas, e sofrem sanções caso não cumpram as exigências das plataformas, evidenciando uma relação de subordinação. Além disso, as plataformas exigem que o trabalho seja realizado pessoalmente, sem a possibilidade de substituição, o que caracteriza uma relação de emprego. Portanto, ao contrário do que sugerem manchetes, a decisão do TJUE no caso Yodel não pode ser extrapolada para os motoristas de plataformas digitais, pois se trata de um contexto completamente diferente, em que a autonomia e a organização dos trabalhadores são fatores decisivos para a caracterização da relação como comercial e não laboral (*Ibid.*).

¹²⁵⁷ DE LA IGLESIA, P. Asunto Yodel Delivery: una aproximación tradicional a la problemática relativa a los riders. *El Economista*, 2020. Disponível em: <https://www.eleconomista.es/opinion-legal/noticias/10591354/06/20/Asunto-Yodel-Delivery-Una-aproximacion-tradicional-a-la-problematika-relativa-a-los-riders.html>. Acesso em: 24 set. 2024.

demonstram a complexidade de avaliar a subordinação quando o controle é exercido de forma indireta, por algoritmos e sistemas digitais.¹²⁵⁸

As conclusões desses diferentes julgamentos apontam para a necessidade urgente de regulamentações mais claras e unificadas que garantam direitos trabalhistas adequados. Em um ambiente de trabalho cada vez mais digitalizado e fortemente influenciado por algoritmos, os legisladores enfrentam o desafio de equilibrar a flexibilidade das plataformas com a proteção dos direitos dos trabalhadores, buscando evitar a precarização das relações laborais em todo o mundo.

Em termos de implicações práticas, os julgamentos indicam que as empresas de plataformas digitais precisarão se adaptar a um ambiente de maior regulamentação. A tendência é que a definição do status de emprego nas plataformas evolua para um reconhecimento mais amplo da relação empregatícia, especialmente à medida que decisões judiciais europeias continuam a enfatizar a importância de critérios como a subordinação algorítmica e a dependência econômica dos trabalhadores.

Esses fatores, cada vez mais presentes nas decisões judiciais, estão se tornando centrais na avaliação da natureza do vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais. Isso sugere que, no futuro, muitas plataformas poderão ser obrigadas a conceder aos seus trabalhadores os direitos trabalhistas típicos de um emprego formal, como proteção social, salários garantidos e outros benefícios, à medida que a regulação do setor se torna mais robusta e alinhada com as mudanças na economia digital.

4.10.1 Espanha

Na Espanha, a situação dos trabalhadores de plataformas digitais tem sido amplamente discutida em centenas de decisões judiciais e administrativas, tanto por órgãos como a Inspeção do Trabalho e a Seguridade Social quanto pelos tribunais trabalhistas. Mais de 100 dessas decisões foram emitidas por tribunais de apelação, e 17 já chegaram à Suprema Corte. A maioria dessas decisões envolve entregadores de plataformas como Amazon, Deliveroo, Glovo, e Take Eat Easy, com algumas exceções relacionadas a plataformas de serviços de cuidado e motoristas de plataformas de transporte como Cabify e Uber. O Estatuto de los Trabajadores (1995) define quatro critérios essenciais para o reconhecimento do vínculo empregatício: voluntariedade, remuneração, alienação, e dependência do empregador. Ao longo do tempo, esses critérios

¹²⁵⁸ HIELB, 2024.

foram reinterpretados à luz das novas relações de trabalho nas plataformas digitais, com especial atenção para os fatores de dependência e alienação, que têm se mostrado centrais em muitos julgamentos.¹²⁵⁹

Reiteramos que em 2007, a Lei nº 20/2007 introduziu a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente (TRADE), que se aplica a trabalhadores cuja renda depende em pelo menos 75% de um único cliente. Esses trabalhadores têm alguns direitos assegurados, como férias anuais e indenização por demissão sem justa causa, além de acesso aos tribunais sociais. Mais recentemente, o Decreto-Lei Real nº 9/2021, também conhecido como Ley Rider, já destacado nesta investigação, estabeleceu uma presunção de vínculo empregatício para entregadores de plataformas, essencialmente formalizando os critérios utilizados pela Suprema Corte em várias decisões.

Na fundamental decisão do Tribunal Supremo Espanhol nº 805/2020, de 25 de setembro de 2020, foram destacadas as características principais do serviço prestado pela Glovo, evidenciando que a empresa exerce controle direto sobre os entregadores, posicionando-se como seu verdadeiro empregador. Entre os aspectos mais notáveis, o tribunal apontou que é a Glovo quem define o sistema de avaliação e pontuação dos entregadores, delegando à aplicação a responsabilidade pelo controle e monitoramento do desempenho desses trabalhadores.¹²⁶⁰

O Tribunal, de forma brilhante, enumerou uma série de razões que demonstram que a Glovo não atua meramente como uma plataforma de intermediação de serviços, mas sim como a verdadeira empregadora dos entregadores. Isso se dá porque a empresa: fixa os preços tanto das entregas quanto das mercadorias; determina as condições em que o trabalho é realizado; e os entregadores não possuem autonomia sobre quando e como executam suas atividades. Além disso, a Glovo mantém controle total sobre o serviço prestado ao cliente final, retirando dos entregadores qualquer poder de decisão. Essas características levaram o tribunal a concluir que a relação entre a Glovo e os seus entregadores configura-se como uma relação de trabalho subordinado, reforçando a ideia de que, apesar de operarem por meio de uma plataforma digital, esses trabalhadores são, na prática, empregados da empresa.¹²⁶¹

Assim a Egrégia Suprema Corte Espanhola reclassificou um entregador da Glovo como empregado, baseando-se em fatores como: a definição unilateral dos termos e condições de trabalho pela plataforma, incluindo preços; a integração dos entregadores no modelo de

¹²⁵⁹ HIELB, 2024.

¹²⁶⁰ CASTRO, C. S. M. **Os trabalhadores de plataformas digitais e o direito à negociação coletiva**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39020/1/203060555.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁶¹ CASTRO, 2022.

negócios da plataforma; o controle exercido via rastreamento por GPS e monitoramento de desempenho, além de avaliações de clientes; a falta de autonomia empresarial real dos entregadores, que estavam sujeitos a sanções e instruções da plataforma.^{1262,1263,1264} Desde então, decisões subsequentes têm reclassificado o trabalho gig, ou seja, trabalhadores de plataformas como Deliveroo, Uber Eats, e Glovo como empregados.^{1265,1266}

No setor de entregas, tribunais também têm consistentemente reclassificado trabalhadores da Amazon e da Stuart como empregados, desde que não sejam subcontratados. Em fevereiro de 2023, o Tribunal Social de Madrid concluiu que os motoristas da Amazon estavam sujeitos a controle significativo sobre seus horários de trabalho e tinham proibição de subcontratação, confirmando a relação empregatícia.^{1267,1268}

Decisões semelhantes foram proferidas contra a Stuart, com a Suprema Corte, em fevereiro de 2024, confirmando o controle suficiente exercido pela plataforma para justificar a reclassificação de seus trabalhadores como empregados.^{1269,1270}

¹²⁶² GARCIA, I. S.; BRAZ, A. H. A decisão do tribunal supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro? *Rev. TST*, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/203713>. Acesso em: 24 set. 2024.

¹²⁶³ BERMEJO, I. La Justicia condena a Amazon por tener 2.166 repartidores en Madrid como falsos autónomos. *La Razón*, 2023. Disponível em: https://www.larazon.es/economia/20230202/xf3umksj6balplezzdtcatzk_wq.html. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁶⁴ A Sentença nº 805/2020 do Tribunal Supremo espanhol, que reconheceu a relação de emprego entre a empresa Glovo e os seus entregadores. “La justicia ha dado la razón a los servicios jurídicos de UGT, parte en este procedimiento, aplicando la doctrina del Tribunal Supremo del 25 de septiembre de 2020 en que se determinó la laboralidad de la relación de prestación de servicios de los repartidores de Glovo. “Esto supone un avance más de la jurisprudencia como mecanismo para llegar a la correcta adaptación las nuevas modalidades de trabajo que se van generando conforme a la integración de las aplicaciones informáticas en los procesos productivos”, señala el sindicato” (*Ibid.*).

¹²⁶⁵ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A ameaça da violência e assédio físico e psicossocial no trabalho digitalizado Bureau Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/388456/download>. Acesso em: 24 set. 2024.

¹²⁶⁶ Entende-se por trabalho gig o trabalho obtido através do uso de aplicações online (apps) como a Uber, Upwork ou a Amazon Mechanical Turk. O trabalho pode ser realizado online (obtido e realizado em computadores), ou offline (obtido online, mas realizado offline, como na condução de táxis ou trabalhos de limpeza). Os Métodos de gestão digitalizada (MGD) são seletivos, preditivos e prescritivos, no contexto da correspondência algorítmica entre cliente e determinação da reputação. Determinam o modo como o trabalho é obtido utilizando sistemas de localização e classificação de clientes que monitorizam, medem e permitem calcular as decisões (*Ibid.*).

¹²⁶⁷ BERMEJO, 2023.

¹²⁶⁸ “El Juzgado de lo Social nº14 de Madrid ha sentenciado por primera vez que el modelo laboral de Amazon Flex era fraudulento, al operar con repartidores falsos autónomos que deberían ser contratados. Así lo recoge la sentencia que afecta a los 2.166 repartidores de Amazon Flex en Madrid y a la que ha tenido acceso UGT. El sindicato apunta en un comunicado que ‘los repartidores eran obligados a trabajar con su propio vehículo para repartir paquetes utilizando una aplicación de la compañía que les indicaba la forma de trabajar’” (*Ibid.*).

¹²⁶⁹ OBSERVATÓRIO DA BICICLETA. **Suprema Corte espanhola requalifica entregadores de aplicativo como “carteira assinada”**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://observatoriodabicicleta.org.br/suprema-corte-espanhola-requalifica-entregadores-de-aplicativo-como-carteira-assinada/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁷⁰ Suprema Corte espanhola requalifica entregadores de aplicativo como “carteira assinada” (*Ibid.*).

Já os motoristas da Cabify, Uber, e Auro foram historicamente classificados como empregados de subcontratadas ou agências de trabalho temporário.^{1271,1272,1273} No entanto, decisões recentes têm reavaliado essa configuração, com a Inspeção do Trabalho defendendo que as plataformas digitais, por fornecerem a infraestrutura e controlarem o trabalho, deveriam ser reconhecidas como empregadoras diretas. Apesar disso, os tribunais ainda mantêm a distinção entre plataformas e suas subcontratadas, atribuindo a estas últimas a responsabilidade pela contratação e gerenciamento dos motoristas.¹²⁷⁴

Por outro lado, o Tribunal Comercial de Madrid, em fevereiro de 2017, rejeitou a reclassificação da relação entre a Blablacar e seus motoristas, enfatizando a autonomia dos motoristas, visto que a plataforma atua apenas como intermediária, sem exercer controle direto sobre as atividades.¹²⁷⁵

Em relação às plataformas de cuidados, como a Joyners, o Tribunal Social de Barcelona, em 2021, reclassificou os cuidadores como empregados de uma agência de trabalho temporário, com as famílias sendo consideradas “empresas usuárias”. A plataforma determinava critérios

¹²⁷¹ TODOLÍ, A. TSJ de Valencia confirma cesión ilegal entre Cabify y sus flotas de vehículos (STSJ de 1/2/2024). **Argumentos en Derecho Laboral**, fev. 2024. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2024/02/21/tsj-de-valencia-confirma-cesion-ilegal-entre-cabify-y-sus-flotas-de-vehiculos-stsj-de-1-2-2024/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁷² CARELLI, R. Justiça espanhola entende como ilegal a terceirização da Cabify. **Trab21**, fev. 2024b. Disponível em: <https://trab21.org/2024/02/21/justica-espanhola-entende-como-ilegal-a-terceirizacao-da-cabify/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁷³ “TSJ de Valencia confirma cesión ilegal entre Cabify y sus flotas de vehículos (STSJ de 1/2/2024) Posted on 21 febrero, 2024 by Adrián Todolí En primer lugar, el TSJ de Valencia entiende que es aplicable a Cabify la sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017 sobre el caso uber en el que se señala que Uber es un servicio de transporte y no una mera intermediaria. La propiedad de los medios de producción esenciales es de Cabify. La sentencia señala que Cabify es propietaria de la aplicación informática, a través de la cual organiza y adjudica el trabajo de los conductores una herramienta fundamental para los conductores siendo imprescindible el uso de la aplicación para la prestación del servicio. También indica la sentencia que los vehículos y las licencias sean de propiedad de la contratista no desvirtúa el dato de que lo imprescindible y esencial es la aplicación informática diseñada por Cabify. De hecho, el contrato mercantil señala que los conductores en ningún momento podrán ofrecer el servicio de transporte directamente a los usuarios del servicio” El poder de dirección es de cabify: Esta, a través de la app, asigna los viajes concretos a los trabajadores concretos, el GPS marca la ruta, los trabajadores son controlados mediante geolocalización (pudiendo computar los kilómetros de cada conductor, las horas de trabajo, etc) y la evaluación de los clientes se realiza a través de cabify pudiendo “desconectar” a los conductores (poder disciplinario). Existen canales para que los clientes contacten con cabify sobre la conducta de los conductores (y no con su empleador formal). Cabify les da cursos de formación a los conductores. El precio de la contrata depende de las horas de trabajo y kilómetros recorridos por los conductores. Cabify fija el precio del transporte, gestiona el cobro y la recaudación. De hecho, cabify controla las horas de trabajo de cada trabajador para comunicárselo a su empleador formal. La imagen de todos los vehículos y conductores, de las distintas contratas que trabajan para cabify, es la misma (esto es, falta autonomía técnica). En fin, un éxito de la ITSS a falta de confirmar por parte del Tribunal Supremo en una cuestión crucial para conocer si finalmente las empresas de plataformas pueden legalmente controlar y dar instrucciones mediante un algoritmo a los trabajadores de la contratista o, dicho de otra manera, si la empresa contratista puede ceder el poder de dirección sobre sus trabajadores a la empresa principal de forma legal” (*Ibid.*)

¹²⁷⁴ HIELB, 2024.

¹²⁷⁵ JUZGADO DE LO MERCANTIL Nº 02 DE MADRID. **Sentencia nº 30/2017**. Madrid: Procedimiento Ordinario 343/2015, 2017. Disponível em: <https://s03.s3c.es/imag/doc/2017-02-03/Sentencia-Confebus-Blablacar.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.

rigorosos para contratação e supervisionava o trabalho, o que indicava uma clara relação de subordinação.^{1276,1277}

A jurisprudência espanhola sobre o trabalho em plataformas tem evoluído de maneira brilhante, para reconhecer o vínculo empregatício de entregadores e motoristas, com exceções para trabalhadores contratados por subcontratadas ou agências de trabalho temporário. A jurisprudência espanhola sobre trabalhadores de plataformas tem se consolidado em torno da reclassificação como empregados, especialmente no caso de entregadores e motoristas. No entanto, há exceções quando os trabalhadores são contratados por subcontratadas ou agências de trabalho temporário, com os tribunais mantendo a arquitetura contratual estabelecida pelas plataformas.

Na Espanha, centenas de decisões foram emitidas pelas instituições administrativas, como a Inspeção do Trabalho e a Segurança Social, além dos tribunais trabalhistas, sobre a classificação dos trabalhadores de plataformas digitais. A maioria dessas decisões trata de entregadores de plataformas como Amazon, Deliveroo, Glovo e Take Eat Easy. Além disso, há um número considerável de casos envolvendo motoristas da Cabify, Uber e Auro, embora, nesses casos, os motoristas já sejam reconhecidos como empregados, e a questão principal seja a reclassificação das plataformas como empregadoras diretas.¹²⁷⁸

O artigo 1.1 do Estatuto dos Trabalhadores de 1995 estabelece quatro critérios centrais para a existência de uma relação de emprego: voluntariedade, remuneração, alienação e dependência. No entanto, a jurisprudência do Supremo Tribunal evoluiu, destacando a importância da integração organizacional dos trabalhadores na estrutura empresarial, em detrimento de conceitos mais rígidos de controle direto. Com a Lei nº 20/2007, foi introduzida a categoria do autônomo economicamente dependente (TRADE), que se aplica a trabalhadores que, embora autônomos, dependem economicamente de um único cliente para pelo menos 75% de sua renda. Essa categoria concede alguns direitos, como licença remunerada e representação sindical. O artigo 8.1 do Estatuto dos Trabalhadores também estabelece uma presunção de emprego para relações contratuais em que o trabalhador atua sob a organização e direção da

¹²⁷⁶ UBIETO, G. **El TSJC condena a la extinta Joyners por emplear a 104 cuidadoras como falsas autónomas**. Barcelona: [s.n.], 2023. Disponível em: https://www.elperiodico.com/es/economia/2023_0720/joyners-condena-tsje-cuidadoras-falsos-autonomos-90108651. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁷⁷ “El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (TSJC) há condenado a la hoy extinta plataforma Joyners por emplear a 104 trabajadores como falsos autónomos. Los magistrados avalan las actuaciones de Inspección de Trabajo, que en 2018 acreditó que esta ‘startup’, especializada en ofrecer servicios de atención domiciliaria a personas en situación de dependencia, debería haber tenido a sus empleadas como asalariadas y pagarles sus cotizaciones sociales. Y, según el fallo recientemente publicado y al que ha tenido acceso EL PERIÓDICO, ratifican el fraude por cuotas impagadas a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por valor de unos 100.000 euros, según reconocen desde la empresa” (*Ibid.*).

¹²⁷⁸ HIELB, 2024.

empresa. Essa presunção foi fortalecida pela “Lei dos Rider” (Decreto-Lei nº 9/2021), que introduziu uma presunção de emprego dependente para entregadores de plataformas, codificando critérios previamente usados pelo Supremo Tribunal.

Em setembro de 2020, o Supremo Tribunal Espanhol reclassificou um entregador da Glovo como empregado, baseando sua decisão em uma série de fatores que evidenciam a relação de subordinação. A Corte destacou que a Glovo determina unilateralmente os termos e condições de trabalho, incluindo os preços cobrados pelos serviços de entrega. Além disso, os entregadores são considerados parte integrante do modelo de negócios da empresa, sem autonomia real, sendo obrigados a seguir as diretrizes da plataforma.^{1279,1280}

A decisão também ressaltou que a infraestrutura digital controlada pela Glovo - como o uso de GPS e sistemas de avaliação - é o principal meio de produção, o que confere à empresa um controle significativo sobre as atividades dos entregadores. A Glovo monitora os entregadores em tempo real e aplica sanções com base em avaliações e desempenho, além de emitir instruções claras sobre prazos e comportamentos esperados durante as entregas, reforçando a subordinação dos trabalhadores à plataforma.¹²⁸¹

Esses elementos foram decisivos para que o Supremo Tribunal concluísse que a relação entre a Glovo e seus entregadores configurava um vínculo empregatício, marcando uma importante vitória para os trabalhadores de plataformas na Espanha. Apesar de argumentos como a liberdade dos entregadores para escolher horários de trabalho e recusar pedidos, o tribunal considerou que a autonomia era ilusória, dado o controle imposto pela plataforma. Esse julgamento contrastou com a decisão do Tribunal de Apelação de Madrid, que havia classificado o entregador como um TRADE, destacando a posse de bicicleta e celular próprios e a ausência de exclusividade. O Supremo, no entanto, enfatizou que os principais meios de produção são os controlados pela plataforma.¹²⁸²

A reclassificação de trabalhadores de plataformas também alcançou o setor de entregas de pacotes. Em 2024, o Tribunal Social de Madrid decidiu, pela segunda vez, que os motoristas da Amazon deveriam ser reconhecidos como empregados, destacando uma série de fatores que caracterizam a relação de subordinação. Entre esses fatores, o tribunal ressaltou que a Amazon

¹²⁷⁹ RFI. **Suprema Corte espanhola requalifica entregadores de aplicativo como "carteira assinada"**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/europa/20200924-suprema-corte-espanhola-requalifica-entregadores-de-aplicativo-como-carteira-assinada>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁸⁰ “Na Espanha, os magistrados consideraram que os entregadores das plataformas de delivery não são trabalhadores autônomos, uma vez que a empresa controla as ferramentas informáticas de gestão de encomendas e entregas. O Supremo espanhol já havia se pronunciado sobre o caso dos entregadores que fazem delivery em bicicletas da plataforma Glovo, mas a decisão também deve ser estendida para o Uber Eats e Deliveroo” (*Ibid.*).

¹²⁸¹ GARCIA; BRAZ, 2022.

¹²⁸² *Ibid.*

impõe requisitos rigorosos para o desempenho das funções, estabelecendo condições detalhadas para a execução do trabalho.^{1283,1284,1285}

Os motoristas, por sua vez, são obrigados a assinar contratos uniformes e não negociáveis, sem margem para ajustar ou negociar os termos de sua relação contratual com a empresa. Além disso, a Amazon exerce um controle significativo sobre o trabalho, monitorando os motoristas por meio de avaliações de desempenho constantes, o que contribuiu para a conclusão de que existe uma relação de subordinação, elemento central para o reconhecimento de vínculo empregatício.^{1286,1287}

Essa decisão reflete uma tendência mais ampla na Europa de reclassificação de trabalhadores de plataformas digitais, especialmente em casos em que a autonomia dos trabalhadores é limitada e o controle exercido pelas empresas é predominante.

O mesmo ocorreu com a Stuart, cujo modelo de negócios foi considerado similar ao da Amazon, com a empresa sendo responsabilizada como empregadora em diversas decisões. No entanto, quando as plataformas utilizam subcontratadas ou agências de trabalho temporário, a reclassificação geralmente não ocorre, e os trabalhadores são considerados empregados diretos dessas subcontratadas.^{1288,1289}

Em 2015, a Inspeção do Trabalho determinou que, sob o modelo original da Uber, os motoristas eram empregados, citando o controle da Uber sobre os motoristas e a organização

¹²⁸³ UGT MURCIA. **Nueva y definitiva condena a Amazon por emplear repartidores como falsos autónomos.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.ugtmurcia.es/nueva-y-definitiva-condena-a-amazon-por-emplear-repartidores-como-falsos-autonomos/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁸⁴ PLAZA, A. Amazon perde seu segundo macrojulgamento contra a Segurança Social e é condenada por empregar 3.688 falsos autónomos. **El Periódico**, Madrid, jan. 2024. Disponível em: <https://www.diariodemallorca.es/economia/2024/01/25/amazon-macrojuicio-seguridad-social-falsos-autonomos-97344803.html>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁸⁵ Segunda y definitiva condena que sufre Amazon en España por su modelo laboral, propagandísticamente denominado Amazon Flex, donde los repartidores eran obligados a trabajar con su propio vehículo para entregar paquetes utilizando una APP de la compañía que les marcaba la forma de trabajar. Tal y como ya fue condenada por la misma causa en febrero de 2023. El Juzgado de lo Social nº 42 de Madrid en su Sentencia nº 9/2024 de 22 de enero, conocida hoy, confirma la reclamación de cotizaciones por parte de la Seguridad Social, estimando completamente sus posiciones y restaurando los derechos laborales cuestionados por la multinacional a 3.688 trabajadores y trabajadoras, así como también confirma las posiciones del sindicato UGT que les representa. No mesmo sentido: Amazon pierde su segundo macrojuicio contra la Seguridad Social y es condenada por emplear a 3.688 falsos autónomos.

¹²⁸⁶ UGT MURCIA, 2024.

¹²⁸⁷ PLAZA, 2024.

¹²⁸⁸ LA VANGUARDIA. **Primera sentencia a favor de dos ‘riders’ de la plataforma Stuart.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.lavanguardia.com/suscripciones/suscribete?consentType=no>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹²⁸⁹ “El goteo de sentencias sobre el modelo laboral de los repartidores de plataformas lleva años sin cesar. Hasta la fecha, los tribunales se habían pronunciado sobre Glovo y Deliveroo, las plataformas mayoritarias en España (junto a Uber Eats y Amazon) y ayer, el juzgado de lo social número 8 de Barcelona dictó por primera vez una sentencia sobre Stuart, una plataforma francesa con sede operativa en Barcelona especializada en reparto de todo tipo de productos para empresas” (*Ibid.*).

de suas atividades. No entanto, após mudanças no modelo de negócios, com a introdução de subcontratadas, os tribunais começaram a considerar a Uber e a Cabify como meras intermediadoras, e não empregadoras diretas, posição compartilhada pela autora da presente investigação.¹²⁹⁰

4.10.2 Portugal

Em Portugal, o debate sobre o status de emprego dos trabalhadores de plataformas digitais tem seguido um caminho semelhante ao da Espanha, com ênfase crescente na reclassificação desses trabalhadores como empregados. A entrada em vigor da Lei nº 13/2023, em maio de 2023, marcou um ponto de virada ao introduzir uma presunção de vínculo empregatício para os trabalhadores de plataformas digitais.^{1291,1292} A legislação estabelece critérios claros para determinar se um trabalhador deve ser classificado como empregado, levando em consideração fatores como a subordinação ao controle da plataforma, a falta de autonomia e a dependência econômica.¹²⁹³

Essa lei aproxima-se das iniciativas espanholas ao reconhecer que, embora alguns trabalhadores possam manter certo nível de flexibilidade, muitos atendem a características típicas de uma relação de emprego, como a subordinação algorítmica e o controle exercido sobre a organização do trabalho. A partir dessa nova regulamentação, as plataformas digitais em Portugal terão a obrigação de garantir direitos trabalhistas, como contratos formais, acesso

¹²⁹⁰ HIELB, 2024.

¹²⁹¹ GARRIGUES. **Agenda do Trabalho Digno**: principais alterações à legislação laboral entram em vigor a 1 de maio de 2023. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/agenda_do_trabalho_digno_principais_alteracoes_a_legislacao_laboral_entram_em_vigor_a_1_de_maio_de_2023.pdf. Acesso em: 24 set. 2024.

¹²⁹² A Lei nº 13/2023, além de outras providências, regula o trabalho e determina que plataforma digital não pode estabelecer condições de acesso mais desfavoráveis para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para os operadores intermédios. A plataforma digital e o operador intermédio são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento da coima. Existe agora uma presunção de existência de contrato de trabalho nos casos em se verificarem algumas características na forma como se desenvolve este tipo de atividade, nomeadamente quando a retribuição é fixa e quando a plataforma digital ou operador intermédio: Exercem o poder de direção e determinam regras específicas. Controlam e supervisionam a prestação de atividade. Verificam a qualidade da atividade prestada. Restringem a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratos ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma. exercem o poder disciplinar. disponibilizam os equipamentos e instrumentos de trabalho (*Ibid.*).

¹²⁹³ GARRIGUES, 2023.

à proteção social e o cumprimento das normas trabalhistas que regulamentam jornadas de trabalho e descanso.¹²⁹⁴

Esse movimento em direção à reclassificação dos trabalhadores de plataformas digitais reflete uma tendência mais ampla em toda a Europa de adaptar as legislações trabalhistas para proteger os trabalhadores em ambientes digitais e garantir que seus direitos sejam preservados.

Em Portugal, a discussão sobre o status de emprego dos trabalhadores de plataformas seguiu uma linha semelhante a da Espanha, com crescente foco na reclassificação dos trabalhadores como empregados. A entrada em vigor da Lei nº 13/2023, em maio de 2023, trouxe uma presunção de vínculo empregatício para trabalhadores de plataformas digitais, estabelecendo critérios claros para definir se um trabalhador deve ser classificado como empregado.^{1295,1296}

O Código do Trabalho português define o contrato de trabalho como uma relação em que o trabalhador presta sua atividade sob a autoridade e organização de outra pessoa, em troca de remuneração.¹²⁹⁷ Entre os principais critérios estabelecidos estão a determinação da remuneração diretamente pela plataforma, o controle sobre a execução do trabalho, onde o trabalhador é supervisionado, ainda que de maneira indireta, e a limitação da autonomia, com os trabalhadores ficando sujeitos às regras impostas pela plataforma. Além disso, o uso de algoritmos para gerir e monitorar o desempenho dos trabalhadores se tornou um fator central na organização do trabalho, uma vez que esses sistemas automatizados controlam tanto a distribuição de tarefas quanto a avaliação dos resultados.¹²⁹⁸

Esses critérios refletem a intenção de garantir que trabalhadores que operam sob condições de subordinação e dependência típicas de uma relação de emprego sejam formalmente reconhecidos como empregados, assegurando-lhes direitos trabalhistas fundamentais, como proteção social, férias remuneradas e limites de jornada. A nova legislação busca, portanto, alinhar a legislação portuguesa às demandas da economia digital, promovendo maior segurança jurídica e proteção social para os trabalhadores que atuam em plataformas digitais, que até então estavam em uma zona cinzenta no que se refere ao direito trabalhista.

Em fevereiro de 2024, o Tribunal do Trabalho de Lisboa determinou que a UberEats deveria ser considerada a empregadora de um entregador, com base em cinco critérios que

¹²⁹⁴ *Ibid.*

¹²⁹⁵ DIÁRIO DA REPÚBLICA. **Contrato de trabalho.** [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/contrato-trabalho>. Acesso em: 27 set.2024.

¹²⁹⁶ A recente legislação introduz uma série de critérios para a presunção de vínculo empregatício, especialmente no contexto das plataformas digitais, alinhando-se às novas formas de trabalho mediadas por tecnologia (*Ibid.*).

¹²⁹⁷ DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2020.

¹²⁹⁸ GARRIGUES, 2023.

ativam a presunção de vínculo empregatício. Primeiramente, foi constatado que a UberEats determina os preços e as condições de trabalho, sem que os entregadores tenham controle significativo sobre essas questões. Além disso, a plataforma controla o trabalho dos entregadores por meio de sistemas de GPS e algoritmos, monitorando constantemente suas atividades.^{1299,1300}

Outro ponto decisivo foi a restrição à autonomia dos entregadores, evidenciada pela proibição do uso de substitutos, o que caracteriza uma relação de dependência com a plataforma. A aplicação de sanções, como a desativação da conta em casos de comportamento indesejado, reforçou o poder disciplinar exercido pela UberEats, assim como as orientações claras sobre o comportamento esperado dos entregadores, que servem como evidência de subordinação.

Essa decisão está alinhada com precedentes estabelecidos pela justiça espanhola, onde entregadores de plataformas digitais, como Glovo e Deliveroo, também foram reclassificados como empregados.¹³⁰¹ A sentença reforça uma tendência crescente nos tribunais europeus de reconhecer que o controle exercido por plataformas digitais sobre seus trabalhadores caracteriza uma relação de emprego, garantindo assim direitos trabalhistas que até então eram negados enquanto no Brasil estamos cada vez mais longe deste ideal.¹³⁰²

Tanto em Espanha quanto em Portugal, há uma tendência crescente nos tribunais e nas instituições administrativas de reclassificar trabalhadores de plataformas digitais como empregados, especialmente nos setores de entregas e transporte. Essa reclassificação tem como base a análise das condições reais de trabalho, que revelam uma falta de autonomia dos trabalhadores e um controle significativo exercido pelas plataformas, em contraste com a classificação formal de "autônomos", frequentemente utilizada por essas empresas.¹³⁰³

Na Espanha, decisões importantes têm sido proferidas por órgãos como a Inspeção do Trabalho e a Segurança Social, além dos tribunais trabalhistas e de apelação. Mais de 100 decisões de tribunais de apelação e 17 julgamentos do Supremo Tribunal já trataram da questão do vínculo empregatício em plataformas digitais, especialmente no setor de entregas. Os

¹²⁹⁹ ORDEM DOS ADVOGADOS. **Tribunal do Trabalho de Lisboa reconhece contrato de estafeta com a Uber Eats.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://portal.oa.pt/comunicacao/imprensa/2024/2/4/tribunal-do-trabalho-de-lisboa-reconhece-contrato-de-estafeta-com-a-uber-eats/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹³⁰⁰ “Pela primeira vez em Portugal, um tribunal reconheceu o vínculo laboral de um estafeta de uma plataforma de entregas. A sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa, com data de 1 de fevereiro, deu como provado que o estafeta era um falso recibo verde e devia ter um contrato de trabalho sem termo com a Uber Eats. A empresa assegura que ainda pode recorrer” (*Ibid.*).

¹³⁰¹ RFI, 2020.

¹³⁰² CARELLI, 2024b.

¹³⁰³ *Ibid.*

tribunais espanhóis têm consistentemente aplicado critérios como o controle algorítmico e a dependência econômica para reconhecer o vínculo empregatício de trabalhadores dessas plataformas, em particular no caso de empresas como Glovo, Deliveroo e Uber Eats.¹³⁰⁴

Esse movimento reflete uma tendência mais ampla em toda a Europa, onde o uso crescente de tecnologia e algoritmos na gestão do trabalho tem levado à reavaliação das classificações laborais. A implementação de gestão algorítmica por parte das plataformas tem forçado os tribunais a reconsiderarem a natureza das relações laborais, buscando garantir que esses trabalhadores recebam os mesmos direitos e proteções dos empregados formais, incluindo férias pagas, proteção social e regulamentação da jornada de trabalho.¹³⁰⁵

Essa convergência de decisões revela um esforço europeu para adaptar as legislações trabalhistas à nova realidade do trabalho digital, o que reputo de suma importância, garantindo que a flexibilidade oferecida pelas plataformas digitais não prejudique os direitos fundamentais dos trabalhadores. Trazemos algumas das decisões mais emblemáticas em Espanha e Portugal sobre a reclassificação de trabalhadores de plataformas digitais. Essas decisões refletem uma mudança importante na abordagem judicial, reforçando a ideia de que o controle digital, especialmente via algoritmos, pode ser um elemento decisivo para a reclassificação dos trabalhadores como empregados em vez de autônomos.

4.10.3 França

A decisão da Cour de Cassation francesa sobre a relação entre a plataforma digital de trabalho *Take Eat Easy* e seus entregadores, proferida em novembro de 2018, marcou um ponto importante na discussão sobre a reclassificação de prestadores de serviço como trabalhadores. No caso, o tribunal concluiu que existia uma relação de subordinação entre a plataforma e o entregador, caracterizando, assim, um contrato de trabalho. Essa decisão foi especialmente relevante, pois o entregador, que sofreu diversos acidentes de trabalho, ficou incapacitado para exercer suas funções. Ao informar a plataforma sobre sua incapacidade, a resposta foi a

¹³⁰⁴ Em Portugal, a situação segue uma trajetória semelhante à da Espanha, com decisões judiciais e a Lei nº 13/2023 reforçando a presunção de vínculo empregatício para trabalhadores de plataformas digitais. As decisões dos tribunais portugueses têm enfatizado o controle substancial que as plataformas exercem sobre seus trabalhadores, incluindo a definição de preços e condições de trabalho, a monitorização através de GPS, e a limitação da autonomia dos prestadores de serviço. Esses elementos são interpretados como indícios claros de subordinação, um critério essencial para a caracterização do vínculo empregatício, conforme a legislação trabalhista portuguesa.

¹³⁰⁵ Tanto em Portugal quanto na Espanha, os tribunais têm reafirmado, através de decisões consistentes, a necessidade de reclassificação dos trabalhadores de plataformas como empregados. Isso se baseia em uma análise detalhada das condições reais de trabalho, nas quais o controle das plataformas sobre elementos cruciais como remuneração, organização e monitoramento tem sido um fator decisivo para a requalificação.

desativação permanente de seu cadastro e a solicitação para que ele devolvesse os equipamentos emprestados.¹³⁰⁶

O entregador, então, recorreu ao Tribunal do Trabalho francês (*Conseil de Prud'hommes*), buscando a reclassificação de seu contrato de prestação de serviços como um contrato de trabalho, incluindo direitos como férias remuneradas e horas extras. A princípio, tanto o Tribunal do Trabalho quanto o Tribunal de Recursos da França negaram a existência de um vínculo empregatício, argumentando que as cláusulas contratuais não configuravam um poder disciplinar típico do empregador. No entanto, ao recorrer à Cour de Cassation, a situação foi reavaliada sob o princípio da realidade das condições de trabalho, e a corte concluiu que a organização unilateral do serviço e o controle por meio de geolocalização evidenciavam a subordinação.¹³⁰⁷

Esse julgamento traz implicações diretas para os riscos à saúde e bem-estar dos trabalhadores de plataformas digitais. O uso de sistemas de rastreamento em tempo real, como a geolocalização, amplia o poder de controle da empresa sobre o trabalhador, configurando um ambiente de trabalho onde o entregador é constantemente monitorado e pressionado a cumprir metas de desempenho sob pena de sanções, como a desativação do aplicativo. Esse tipo de gestão algorítmica, caracterizada pelo monitoramento contínuo e pela aplicação automática de penalidades, pode aumentar os riscos psicossociais, impactando negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores.¹³⁰⁸

Além disso, o modelo de trabalho autônomo, muitas vezes utilizado pelas plataformas para evitar a criação de vínculos empregatícios, resulta em uma precarização das condições de trabalho. Os entregadores, embora formalmente classificados como autônomos, não têm controle sobre diversos aspectos fundamentais de sua atividade, como a definição de suas tarifas, a organização de seu trabalho ou a escolha de clientes. A falta de proteção trabalhista e de um sistema adequado de seguridade social agrava a vulnerabilidade desses profissionais, que ficam expostos a acidentes, exaustão física e pressão psicológica sem contar com a rede de segurança oferecida aos empregados formais.

O caso Take Eat Easy também serviu como precedente para outras decisões, como a requalificação de um motorista da Uber pelo Tribunal de Cassação em 2020. Em ambos os

¹³⁰⁶ ZANATTA, E. M. F. **Trabalho por conta alheia em plataformas digitais**: a alienação como elemento na classificação do trabalho de transporte de pessoas e de entregas. Belo Horizonte: RTM, 2022, p. 155. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/206357/2022_franco_eunice_trabalho_conta.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 27 set. 2024.

¹³⁰⁷ ZANATTA, 2022, p. 155.

¹³⁰⁸ *Ibid.*

casos, ficou claro que a autonomia dos trabalhadores das plataformas é limitada e que, na prática, eles estão sujeitos a uma relação de subordinação, o que justifica a necessidade de regulamentações mais robustas para proteger sua saúde e bem-estar no ambiente de trabalho digital.¹³⁰⁹

A crescente judicialização dessas relações de trabalho, junto ao aumento de acidentes e doenças ocupacionais, evidenciam os riscos à saúde desses trabalhadores e reforçam a urgência de uma intervenção regulatória que proteja seus direitos e sua saúde no contexto da economia de plataformas.

Na França, a qualificação da relação entre plataformas digitais e seus trabalhadores têm sido amplamente debatida nos tribunais ao longo dos últimos nove anos, gerando aproximadamente 400 decisões de tribunais trabalhistas e de apelação, e por volta de 24 decisões da Suprema Corte. Entre os casos mais emblemáticos estão os envolvendo as plataformas Take Eat Easy, TokTokTok, Uber, LeCab, Kapten e Clic and Walk, abrangendo setores como transporte de passageiros, entrega de alimentos e serviços de inspeção. Em muitos desses casos, houve a requalificação dos trabalhadores como empregados.¹³¹⁰

Durante esse período, os tribunais franceses analisaram exaustivamente a natureza dessas relações, resultando em decisões relevantes também em tribunais de seguridade social, criminais e empresariais. As plataformas em questão operam em diversos setores: transporte privado (Uber, LeCab, Kapten, Bolt), entrega de alimentos (Deliveroo, Take Eat Easy, Resto-in, Tok Tok Tok), entrega de encomendas (Stuart), clientes ocultos (Clic and Walk) e inspeção de serviços (Socotec).^{1311,1312}

¹³⁰⁹ ZANATTA, 2022, p. 155.

¹³¹⁰ HIELB, 2024.

¹³¹¹ CARVALHO, M. P. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. **RFI**, França, mar. 2020. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹³¹² Conforme a decisão judicial, “os critérios para o trabalho independente dizem respeito, em particular, à possibilidade de constituir uma clientela própria e à liberdade de fixar seus preços e de definir as condições para a execução de sua prestação de serviços”. Por outro lado, “no contexto de um contrato de trabalho, a relação de subordinação baseia-se no poder do empregador de dar instruções, monitorar sua execução e penalizar o não cumprimento das instruções fornecidas”. Adaptando as regras para a situação do motorista que usa o aplicativo Uber, este “não constitui sua própria clientela, não define livremente seus preços e não determina as condições de desempenho de seu serviço de transporte. A rota é imposta pela empresa e, se ele não a seguir, são aplicadas correções de preços”. Ou seja, o motorista não pode escolher livremente o trajeto que mais lhe convém. Além disso, após três recusas de corridas, o Uber pode desconectar temporariamente o motorista de seu aplicativo. Caso a taxa de cancelamento seja excedida, ele poderá até ser descredenciado do aplicativo. Assim, “todos esses elementos caracterizam a existência de uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa Uber, ao se conectar à plataforma digital, sendo apenas fictício o status de freelancer”, escreveram os magistrados na sentença (*Ibid.*).

Na análise da existência de um contrato de trabalho, os tribunais franceses seguem os artigos L.1221-1 e seguintes do Code du Travail, focando-se nas condições reais da relação, independentemente das disposições contratuais formais. O critério central é a relação de subordinação, em que o trabalho é executado sob a autoridade de um empregador com poder de direção, supervisão e sanção.¹³¹³

Embora o Código do Trabalho preveja uma presunção de vínculo empregatício para algumas categorias profissionais, como jornalistas e artistas, ele também estabelece uma presunção de trabalho autônomo para trabalhadores registrados como independentes, conforme o artigo L.8221-6. Esse é o caso comum para motoristas de plataformas. No entanto, a Lei El Khomri de 2016 introduziu proteções específicas para trabalhadores autônomos que utilizam plataformas digitais, como previsto nos artigos L.7341-1 e L.7342-1 do Código do Trabalho.^{1314,1315}

Em março de 2020, a Cour de Cassation, a Suprema Corte francesa, proferiu uma decisão marcante ao determinar que um motorista da Uber deveria ser considerado empregado, e não autônomo. A decisão baseou-se em diversos elementos que evidenciam a subordinação do trabalhador à plataforma. Entre os principais fatores, a Corte destacou que o motorista não tinha a possibilidade de criar sua própria clientela, nem de definir as condições ou preços dos serviços que oferecia. Isso demonstrava que o motorista era completamente dependente da Uber para realizar seu trabalho, o que configurava uma relação de subordinação. Um fator crucial foi a imposição das rotas pela plataforma. A Uber controlava não apenas as rotas a serem seguidas, mas também penalizava financeiramente os motoristas em caso de desvios. Esse nível de controle sobre a prestação do serviço foi considerado um forte indicativo da ausência de autonomia do trabalhador. Além disso, a empresa operava um sistema de sanções para garantir a aceitação de corridas. Motoristas que recusassem três viagens consecutivas poderiam ser

¹³¹³ O fluxo de novos casos continua constante, sem sinais de redução. Além das plataformas de entrega de alimentos, outras empresas digitais também têm enfrentado processos judiciais. A plataforma de crowdsourcing *clic and Walk* obteve uma decisão favorável da Suprema Corte Francesa em 2022, que concluiu que a empresa não era responsável por estabelecer vínculos empregatícios com seus trabalhadores. O tribunal enfatizou a ausência de controle direto sobre os trabalhadores e a liberdade que eles tinham para definir suas próprias horas de trabalho.

¹³¹⁴ HIELB, 2024.

¹³¹⁵ Os principais critérios para determinar se os trabalhadores de plataformas devem ser classificados como empregados ou autônomos incluem a dependência econômica e técnica da plataforma, que controla a prestação dos serviços e estabelece seus preços. Nessas circunstâncias, os trabalhadores autônomos possuem alguns direitos laborais coletivos e são cobertos por seguros contra acidentes. A Lei de Orientação da Mobilidade (Loi d'orientation des mobilités), de dezembro de 2019, reforçou ainda mais essas regras, impondo que as plataformas que contratam motoristas e entregadores forneçam informações essenciais aos trabalhadores e limitem o uso de mecanismos punitivos. Essa legislação visa garantir maior transparência e proteção aos trabalhadores de plataformas digitais, refletindo uma tentativa de equilibrar a flexibilidade do trabalho autônomo com a necessidade de segurança e saúde no trabalho (*Ibid.*).

temporariamente desconectados da plataforma, e a exclusão definitiva também era uma possibilidade para aqueles que não cumprissem as diretrizes estabelecidas.^{1316,1317}

Esses fatores contribuíram para que a Cour de Cassation reformulasse os critérios até então utilizados pelos tribunais franceses ao julgar casos relacionados ao vínculo trabalhista em plataformas digitais. A decisão confirmou o entendimento já adotado em 2019 pelo Tribunal Recursal de Paris, que classificou os motoristas da Uber como empregados, baseando-se no “*faisceau d’indices*” (conjunto de indícios) que apontava para uma relação de subordinação, mesmo diante da aparente flexibilidade oferecida pela plataforma.¹³¹⁸

Assim, formou-se a jurisprudência, visto que nos anos subsequentes, outras plataformas, como LeCab e Kapten, foram alvo de decisões similares em 2023 e 2022, respectivamente, confirmando a tendência dos tribunais franceses de reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais. Essas decisões refletem um movimento mais amplo de regulamentação do trabalho em plataformas na Europa, especialmente à medida que o conceito de subordinação é ampliado para considerar as condições reais de trabalho, e não apenas os termos formais dos contratos.^{1319,1320}

Essa decisão também ressoa com o debate mais amplo sobre a precarização do trabalho em plataformas digitais e os riscos associados à saúde dos trabalhadores. A flexibilidade oferecida pelas plataformas, muitas vezes, esconde um modelo de gestão algorítmica que controla rigorosamente a atividade dos motoristas, resultando em pressões psicológicas, exaustão física e ausência de proteção social adequada. As disputas judiciais, como as envolvendo Uber, LeCab e Kapten, evidenciam a urgência de uma regulamentação clara que

¹³¹⁶ BRANDÃO, 2019.

¹³¹⁷ A Cour de Cassation, órgão da cúpula da Justiça Comum da França – que seria como o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) no Brasil – entendeu que o motorista que se inscreve na plataforma digital da Uber estabelece uma relação de subordinação com a empresa, prestando serviços como funcionário e não como autônomo (*Ibid.*).

¹³¹⁸ CARRILLO, A. B. **Corte de Casación de Francia califica la relación contractual entre Uber y un conductor como contrato de trabajo**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://tuopcionlegal.com/corte-de-casacion-de-francia-califica-la-relacion-contractual-entre-uber-y-un-conductor-como-contrato-de-trabajo/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹³¹⁹ CRUZ VILAÇA ADVOGADOS. São Paulo: Sociedade de Advogados, 2024. Disponível em: https://www.cruzvilaca.eu/xms/files/Newsletter_abril_2024.pdf. Acesso em: 22 jun. 2024.

¹³²⁰ “Noutros Estados-Membros o poder judiciário tem resolvido a questão, sendo a diversidade de abordagens reveladora da sua complexidade. Em França, por exemplo, os condutores da Uber têm vindo a ser considerados trabalhadores independentes, ao passo que os da LeCab e Bolt foram reconhecidos como dependentes”. Contudo, essa tendência não é unânime. Ainda existem controvérsias nos tribunais franceses. Em vários casos, motoristas de plataformas continuam sendo classificados como trabalhadores autônomos. Esses julgamentos destacam aspectos como a ausência de obrigação de trabalhar, a flexibilidade de horários e a possibilidade de atuar em várias plataformas ao mesmo tempo, o que indicaria, segundo alguns tribunais, uma maior autonomia dos trabalhadores. Esses argumentos refletem o dilema contínuo sobre como caracterizar adequadamente a relação entre trabalhadores e plataformas digitais, uma questão que segue sendo discutida tanto no judiciário quanto nas esferas legislativas e regulatórias da França e da União Europeia (*Ibid.*)

reconheça e proteja os direitos dos trabalhadores nesse novo cenário laboral, onde a linha entre autonomia e subordinação é cada vez mais tênue.¹³²¹

O setor de entrega de alimentos tem sido alvo de várias decisões judiciais nos últimos anos, refletindo o crescente debate sobre a natureza do vínculo empregatício em plataformas digitais. Em 2018, a Suprema Corte da França reconheceu o vínculo empregatício dos entregadores da plataforma *Take Eat Easy*, uma decisão baseada em elementos como o controle dos trabalhadores por meio de rastreamento via GPS e a aplicação de sanções disciplinares. Esse nível de supervisão evidenciava uma relação de subordinação, o que levou ao reconhecimento formal de que os entregadores eram, de fato, empregados. A primeira decisão da Cour de Cassation francesa sobre a relação entre uma plataforma digital de trabalho – no caso, a *Take Eat Easy* – e seus prestadores de serviço foi proferida em novembro de 2018. Nessa decisão, ficou reconhecida a existência de um contrato de trabalho entre a plataforma e o entregador, uma vez que a plataforma exercia poder de direção, controle e disciplina sobre a atividade laboral do trabalhador. O caso envolveu um entregador que, após sofrer diversos acidentes de trabalho, tornou-se incapaz de continuar suas atividades para a plataforma. Quando a *Take Eat Easy* foi informada da sua incapacidade para trabalhar, a empresa simplesmente solicitou a devolução do equipamento emprestado e, em seguida, desativou permanentemente seu cadastro.^{1322,1323}

Diante dessa situação, o entregador ingressou com uma ação no Tribunal do Trabalho da França (*Conseil de Prud'hommes*), requerendo a reclassificação de sua relação contratual, originalmente estabelecida como prestação de serviços, para um contrato de trabalho, bem como o pagamento de valores devidos, como férias remuneradas e horas extras. No contrato assinado entre as partes, o entregador estava registrado como “autoempreendedor” e recebia pagamentos por meio de notas fiscais emitidas pela empresa. Inicialmente, tanto o Tribunal do

¹³²¹ CRUZ VILAÇA ADVOGADOS, 2024.

¹³²² ZANATTA, 2022, p. 158.

¹³²³ No entanto, essa decisão não foi universalmente aplicada. Em casos envolvendo outras plataformas de entrega de alimentos, como *Deliveroo* e *Uber Eats*, os tribunais frequentemente negaram a reclassificação dos entregadores como empregados. Nessas situações, a justiça enfatizou a flexibilidade oferecida aos trabalhadores, bem como a possibilidade de substituição e subcontratação, elementos que, na visão dos tribunais, corroboravam a condição de trabalhadores autônomos. Um exemplo relevante é o da plataforma *Stuart*, que em 2023 foi inocentada das acusações de dissimulação de vínculo empregatício. Os tribunais destacaram a ausência de uma obrigação formal de trabalhar, além da liberdade dos entregadores para escolher seus horários por meio de sistemas de “turnos”. Contudo, a empresa não escapou de todas as sanções, sendo condenada por prática de locação fraudulenta de força de trabalho, ao empregar motoristas por meio de subcontratadas fictícias, uma violação grave da legislação trabalhista. Por outro lado, a plataforma *Socotec*, que opera nos setores de construção e infraestrutura, enfrentou uma decisão diferente. Em 2023, o Tribunal Recursal de Douai reclassificou seus inspetores como empregados, baseando-se em critérios como a obrigatoriedade de treinamento, o uso de materiais fornecidos pela empresa e o controle exercido pela plataforma sobre o trabalho realizado. Esses elementos foram considerados suficientes para estabelecer uma relação de subordinação e justificar a reclassificação dos inspetores como empregados (*Ibid.*).

Trabalho francês quanto o Tribunal de Recursos (Cour d'Appel) decidiram que não havia contrato de trabalho, concluindo que o entregador não poderia ser considerado um empregado, uma vez que as penalidades aplicadas por eventuais descumprimentos contratuais eram compatíveis com uma relação de prestação de serviços. Contudo, a decisão final da Cour de Cassation alterou esse entendimento, estabelecendo que, devido ao controle exercido pela plataforma sobre o entregador, a relação entre as partes configurava, de fato, um vínculo empregatício. Essa decisão foi significativa, pois reconheceu que a gestão algorítmica e o poder de direção e disciplina das plataformas digitais podem criar uma relação de subordinação típica do contrato de trabalho, mesmo quando as partes formalmente acordaram uma prestação de serviços.¹³²⁴

As obrigações contratuais no caso não caracterizavam o poder disciplinar típico do empregador. Além disso, o tribunal destacou que essas cláusulas não comprometiam a liberdade do entregador em escolher seus horários de trabalho, período de férias ou jornada, nem havia uma cláusula de exclusividade na prestação dos serviços.

O caso chegou à Cour de Cassation francesa, que analisou dois pontos fundamentais. Em primeiro lugar, o tribunal reafirmou que, se as condições factuais da relação contratual indicam a existência de um contrato de trabalho, a denominação dada pelas partes ao acordo é irrelevante. O juiz pode reclassificar o vínculo, aplicando o chamado “princípio da realidade” (*principe de réalité*), que permite uma análise das condições práticas em que o serviço é prestado, típica da jurisprudência trabalhista. Para a Cour de Cassation, o poder do empregador deve ser identificado nos fatos. Assim, os juízes não devem se ater apenas às estipulações contratuais cuidadosamente redigidas pelas plataformas, mas sim focar nas reais condições de trabalho. Um dos critérios analisados é a integração do trabalhador em um serviço organizado unilateralmente pela plataforma, o que caracteriza uma relação de subordinação. Na França, essa integração é frequentemente entendida como indicativa de subordinação, conceito que pode ser comparado à “*ajenidad en los medios de producción*” ou “*ajenidad en la titularidad de la organización e da utilidade patrimonial*”, presentes no direito espanhol. Em segundo lugar, a Cour de Cassation observou que a plataforma Take Eat Easy utilizava um sistema de geolocalização em seu aplicativo, permitindo o monitoramento em tempo real da localização do entregador e o controle sobre o número de quilômetros percorridos. Esse sistema expandia o poder da plataforma sobre o trabalhador, evidenciando um controle típico de relação empregatícia. A capacidade da plataforma de rastrear e gerenciar as atividades do entregador

¹³²⁴ ZANATTA, 2022.

reforçou a conclusão de que o vínculo entre as partes ultrapassava a mera prestação de serviços, sendo mais adequadamente classificado como uma relação de trabalho.^{1325,1326}

Dessa forma, a Cour de Cassation reafirmou uma posição já consolidada desde o acórdão *Société Générale* de 1996, que estabeleceu que o vínculo de subordinação: “é caracterizado pela realização de trabalho sob a autoridade de um empregador que possui o poder de emitir ordens e diretrizes, controlar sua execução e sancionar eventuais violações cometidas pelo subordinado”. Portanto, mesmo que haja uma aparente autonomia dos trabalhadores, essa não é determinante. O aspecto central é a presença de um poder de direção e controle por parte do empregador, sobre o qual se fundamenta o poder de sanção. Com base nos documentos apresentados pelos trabalhadores, que demonstravam o controle exercido pelas plataformas por meio de sistemas de informação, mecanismos de incentivo e um conjunto de regras não contratuais (como cartas e condições gerais de utilização), os magistrados da Cour de Cassation concluíram que as plataformas organizam e determinam as condições de execução das atividades laborais.^{1327,1328}

Essas decisões ilustram a complexidade do debate sobre o vínculo empregatício no contexto das plataformas digitais, onde o controle sobre o trabalho e a flexibilidade oferecida aos trabalhadores são analisados de forma criteriosa pelos tribunais. Enquanto algumas plataformas são inocentadas, outras têm suas práticas reclassificadas, refletindo a crescente necessidade de regulamentação específica para o trabalho em plataformas digitais.

4.10.4 Jurisprudência do TJUE

Até o momento, a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) não abordou de forma abrangente as situações típicas de trabalho em plataformas no que se refere

¹³²⁵ ZANATTA, 2022.

¹³²⁶ Apesar de alguns países apresentarem jurisprudência consolidada, como a Itália e a Espanha, a França ainda lida com resultados incertos. Aspectos como a integração organizacional dos trabalhadores nas plataformas estão se tornando centrais nas discussões jurídicas, enquanto a dependência econômica ainda não é amplamente aceita como critério relevante. A evolução da economia de plataformas, com o gradual relaxamento do controle direto pelas empresas, pode tornar a integração organizacional um fator decisivo para a reclassificação dos trabalhadores. No entanto, o reconhecimento de uma terceira categoria intermediária entre empregado e autônomo, como no Reino Unido, ou até mesmo a reclassificação direta como empregado, pode não ser suficiente para garantir condições de trabalho justas e decentes. Questões como a continuidade do vínculo contratual, o cálculo do tempo de trabalho e a responsabilidade sobre subcontratados estão se tornando cada vez mais centrais na regulamentação dessas relações laborais (*Ibid.*).

¹³²⁷ ZANATTA, 2022.

¹³²⁸ As decisões dos tribunais franceses revelam uma abordagem cada vez mais criteriosa na classificação dos trabalhadores de plataformas digitais, especialmente em relação a elementos como dependência econômica, controle e sanções. No entanto, a jurisprudência ainda apresenta inconsistências, refletindo a complexidade e a evolução constante das relações de trabalho nesse setor (*Ibid.*).

ao conceito de empregado. As duas decisões mais notórias envolvendo a Uber (*Élite Taxi*, C-434/15, e *Uber France*, C-320/16) não trataram diretamente do status dos motoristas sob a legislação trabalhista, mas foram valiosas para tribunais nacionais ao reconhecerem a Uber como uma empresa de transportes. Isso foi utilizado em decisões em países como Bélgica, Itália e Espanha, para argumentar que plataformas não são meros intermediários entre microempresas e clientes, mas sim prestadoras de serviços por meio de seus trabalhadores.¹³²⁹

A jurisprudência do TJUE há muito sustenta que a classificação de uma relação de trabalho segundo a legislação nacional não é decisiva para seus julgamentos, uma vez que o direito da União Europeia é autônomo nessa questão. Casos como *Fenoll* (C-316/13) e *Sindicatul Familia Constanța* (C-147/17) exemplificam essa abordagem, que privilegia uma análise baseada nos fatos, acima da vontade expressa das partes.¹³³⁰ Segundo a fórmula estabelecida pelo TJUE, a característica essencial de uma relação de emprego é que uma pessoa preste serviços sob a direção de outra por um período, em troca de remuneração. A definição inclui três elementos principais: a. atividade real e genuína: Excluem-se atividades tão pequenas que sejam consideradas marginais.¹³³¹ b. remuneração: O TJUE considera qualquer pagamento feito em troca de uma atividade profissional como remuneração, mesmo que seja baseado em desempenho e não por hora fixa. O valor limitado do pagamento também não exclui a classificação de relação de emprego; c. subordinação: Este critério é o mais relevante para o trabalho em plataformas. A jurisprudência do TJUE, que analisa a subordinação com base em instruções e controle disciplinar, pode ser ilustrada por decisões como *UX* (C-658/18) e *Comissão vs. Países Baixos* (235/85). Um dos poucos casos do TJUE que tratou diretamente de trabalho em plataforma é o *Caso C-692/19 (B vs. Yodel Delivery Network Ltd.)*. Nele, o TJUE indicou que a combinação de quatro elementos de independência poderia impedir a classificação de uma pessoa como trabalhadora, segundo a Diretiva de Tempo de Trabalho da UE. Ao mesmo tempo, o tribunal abriu a possibilidade de que tribunais nacionais decidissem a favor da relação de emprego com base na natureza fictícia dessa independência ou com base na subordinação em outras áreas.¹³³²

¹³²⁹ HIELB, 2024.

¹³³⁰ UNIÓN EUROPEA. Comunicaciones e informaciones. **Diario Oficial de la Unión Europea**, abr. 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2023:143:FULL>. Acesso em: 28 set. 2024.

¹³³¹ Segundo a professora Christina Hielb, embora o TJUE não tenha especificado exatamente o que seria “puramente marginal”, esse critério poderia ser aplicado a trabalhos intermitentes de plataformas, divergindo de decisões de tribunais nacionais que requalificaram trabalhadores de plataformas independentemente da duração do serviço.

¹³³² DE LA IGLESIA, 2020.

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), em 22 de abril de 2020, proferiu uma decisão no Caso Yodel Delivery Network (C-692/19) que foi levantado pelo Tribunal de Emprego de Watford no Reino Unido, e, questionava se, sob a Diretiva 2003/88 (sobre tempo de trabalho), um trabalhador autônomo poderia ser considerado "empregado" com base em certos critérios, como a capacidade de usar subcontratados, recusar tarefas, prestar serviços a outros clientes, inclusive concorrentes, e definir seus próprios horários de trabalho.¹³³³ O TJUE, embora tenha reafirmado que a definição de "trabalhador" tem um significado autônomo no direito da UE, deixou para os tribunais nacionais a avaliação específica das circunstâncias de cada caso. O tribunal ressaltou que a autonomia formal, como a capacidade de escolher substitutos ou recusar tarefas, não necessariamente impede a reclassificação como trabalhador, caso a independência seja meramente teórica, ocultando uma relação de subordinação. Contudo, neste caso o TJUE concluiu que o prestador de serviço parecia ter uma considerável liberdade em relação ao empregador, como a possibilidade de designar substitutos e recusar tarefas, além de poder prestar serviços para concorrentes e definir seus horários. Assim, o tribunal entendeu que, nesse caso específico, não havia subordinação suficiente para reclassificar o trabalhador como empregado. O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) analisou quatro critérios principais para determinar se o trabalhador de plataforma digital poderia ser classificado como empregado ou manter sua condição de autônomo. O primeiro critério foi a discricionariedade para usar subcontratados ou substitutos. O TJUE considerou relevante que o controle sobre a escolha desses subcontratados fosse limitado a critérios objetivos, sem a intervenção direta da empresa contratante, o que indicaria uma maior independência do trabalhador. O segundo critério envolveu a discricionariedade sobre quais tarefas o trabalhador poderia aceitar. O tribunal destacou a "discricionariedade absoluta" do trabalhador em decidir se e quando trabalhar, um fator que frequentemente impede a reclassificação de trabalhadores de plataforma como empregados. No entanto, o TJUE também observou que sanções ou incentivos ocultos poderiam relativizar essa suposta independência, questionando assim a autonomia real do trabalhador. O terceiro critério foi a possibilidade de prestar serviços a terceiros. A capacidade do trabalhador de oferecer seus serviços a vários clientes simultaneamente foi vista como um indicativo de independência genuína, reforçando a natureza autônoma da relação de trabalho. O último critério abordado foi a discricionariedade para definir os próprios horários de trabalho. Embora essa flexibilidade pudesse ser limitada

¹³³³ Em paralelo, no contexto interno espanhol, o Tribunal Social emitiu, em 4 de maio de 2020, uma decisão que confirmou a reclassificação dos entregadores da Deliveroo como empregados, seguindo o entendimento já adotado pelo Supremo Tribunal em 1986 no caso dos mensageiros.

por certos parâmetros, o TJUE considerou que ela fazia parte das características inerentes ao tipo de serviço prestado nas plataformas digitais. Com base nesses critérios, os tribunais nacionais têm utilizado o Caso Yodel tanto para justificar a não reclassificação de trabalhadores de plataforma como autônomos quanto para defender sua reclassificação como empregados. A interpretação de cada um desses elementos de discricionariedade tem sido fundamental para o entendimento das relações de trabalho em plataformas digitais, sendo aplicados de forma diversa, dependendo das circunstâncias específicas de cada caso e da forma como a independência do trabalhador é realmente exercida.^{1334,1335}

No Caso FNV Kunsten Informatie en Média (C-413/13), o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) enfatizou a importância dos fatores de integração organizacional e da falta de empreendedorismo genuíno para caracterizar um trabalhador como empregado. O tribunal destacou que, quando um indivíduo depende completamente de um contratante e não assume riscos comerciais, ele atua como um auxiliar da empresa, e não como um autônomo. Esses critérios oferecem uma perspectiva diferente da análise tradicional de subordinação, ao focar na falta de independência econômica e na inserção do trabalhador na estrutura organizacional da empresa.

Essa abordagem no Caso FNV complementa e se alinha com o raciocínio adotado no Caso Yodel Delivery Network (C-692/19). No Caso Yodel, o TJUE analisou a questão da independência do trabalhador sob o prisma de vários critérios, como a discricionariedade para recusar tarefas, prestar serviços a terceiros e definir horários de trabalho. Embora, no Caso Yodel, a flexibilidade e a autonomia aparentes tenham levado o TJUE a concluir que o prestador de serviços não era um empregado, a centralidade da falta de independência econômica, conforme destacado no Caso FNV, pode ser um elemento determinante em outros contextos.

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) já trouxe importantes esclarecimentos sobre a definição de trabalhador, especialmente no contexto dos prestadores de serviços. No caso FNV Kunsten (C-413/13), o TJUE determinou que um indivíduo não pode ser considerado um trabalhador autônomo se estiver completamente dependente de outra entidade, não assumir os riscos da atividade ou atuar como um auxiliar dentro da estrutura organizacional da empresa

¹³³⁴ RUIZ, I. B. H. **El trabajo en la economía de las plataformas**: un primer criterio decepcionante del TJUE. Una mirada crítica a las relaciones laborales. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹³³⁵ CURIA. Order of the court (Eighth Chamber). **InfoCuria**, Apr. 2020. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=225922&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5394048>. Acesso em: 28 set. 2024.

principal. Essa decisão reforça que a definição de trabalhador na UE é ampla o suficiente para incluir aqueles que são economicamente dependentes.¹³³⁶

No caso Yodel (C-692/19), o TJUE aprofundou a compreensão da noção de “trabalhador”, explicando que o conceito envolve a prestação pessoal do trabalho. Ou seja, quando o trabalho deve ser realizado diretamente pelo indivíduo, caracteriza-se um vínculo empregatício. No entanto, se houver a possibilidade de o trabalhador contratar outra pessoa para realizar suas tarefas, ele será considerado um prestador de serviços. Além disso, o tribunal observou que a classificação de trabalhador também está associada à ausência de liberdade na escolha das tarefas realizadas. Enquanto o trabalhador não possui essa autonomia, um prestador de serviços tem a capacidade de decidir quais tarefas irá executar. Essas decisões demonstram que a distinção entre trabalhador e prestador de serviços na UE está intimamente ligada à dependência econômica e ao grau de autonomia sobre as condições de trabalho e execução das atividades.

Assim, enquanto no Caso Yodel a liberdade do trabalhador para organizar suas atividades foi considerada genuína, no Caso FNV ficou claro que, quando essa liberdade é apenas aparente, e o trabalhador está profundamente integrado à operação da empresa sem assumir riscos, ele deve ser considerado um empregado. Esses dois casos exemplificam a complexidade da caracterização dos trabalhadores de plataformas digitais, especialmente quando a distinção entre trabalho autônomo e subordinado não se baseia apenas na autonomia formal, mas também na estrutura econômica e organizacional na qual o trabalhador está inserido.

A abordagem do TJUE, embora centrada nos critérios clássicos de subordinação, tem evoluído para considerar novos elementos, como a integração organizacional e a dependência econômica, como visto nos casos Yodel e FNV Kunsten. Essas decisões indicam que o tribunal pode adotar, no futuro, uma análise mais flexível, levando em conta esses fatores ao reclassificar trabalhadores de plataformas como empregados. Essa evolução na jurisprudência europeia pode ser comparada ao teste ABC californiano, amplamente debatido nos Estados Unidos, que estabelece critérios para determinar se um trabalhador é um empregado ou autônomo.

¹³³⁶ CASTRO, 2022.

4.10.5 Teste ABC – paralelo jurisprudência europeia e Código de Trabalho da Califórnia

O avanço acelerado das tecnologias digitais tem provocado uma transformação profunda e global em diversos setores, especialmente no ambiente de trabalho. O uso de algoritmos e novas ferramentas tecnológicas está reformulando não apenas a execução do trabalho, mas também os aspectos psicossociais que envolvem as relações laborais. O setor de comunicação, que já vinha sofrendo grandes mudanças nas últimas décadas, foi amplamente impactado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), particularmente no contexto profissional. As TIC têm desempenhado um papel semelhante ao das revoluções industriais anteriores, porém com uma diferença crucial: a velocidade e a profundidade de suas mudanças. Essas inovações estão reconfigurando a sociedade em uma escala global, afetando o modelo socioeconômico e as estruturas de trabalho de maneira significativa. Tecnologias como a inteligência artificial, a robótica e as nanotecnologias estão promovendo uma transformação exponencial, o que dificulta a adaptação de estruturas jurídicas e econômicas tradicionais a essa nova realidade.¹³³⁷

Esse cenário de mudança afeta diretamente a organização e a dinâmica do trabalho. A revolução tecnológica alterou hábitos de consumo e estilos de vida, criando um novo contexto econômico que exige a adaptação das relações laborais. Os modelos tradicionais de produção, que antes sustentavam as relações de trabalho, passaram por uma transformação radical em função da utilização intensiva das TIC, alterando tanto a relação individual de trabalho quanto a dimensão coletiva das relações laborais. Essas mudanças também afetam profundamente as condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho. A introdução das TIC trouxe benefícios inquestionáveis, como maior flexibilidade, aumento de produtividade, melhor organização do trabalho, maior possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional, e a personalização do ambiente laboral. Contudo, o uso generalizado dessas tecnologias também trouxe à tona novos riscos laborais, que precisam ser identificados e gerenciados adequadamente.¹³³⁸

Entre os novos desafios, os riscos psicossociais se destacam pela sua relevância. A digitalização do trabalho, embora promova maior flexibilidade e autonomia, pode gerar problemas como estresse, sobrecarga emocional e a falta de fronteiras claras entre a vida pessoal e profissional, impactando diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Esses riscos psicossociais surgem como uma consequência direta da intensificação do uso das TIC, e exigem

¹³³⁷ SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

¹³³⁸ SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

a implementação de políticas eficazes para garantir o equilíbrio entre a inovação tecnológica e o bem-estar dos trabalhadores. Portanto, é necessário um acompanhamento constante das condições de trabalho, bem como a adoção de estratégias que não apenas promovam a eficiência tecnológica, mas também assegurem a proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores, em um contexto laboral cada vez mais digitalizado e desafiador.¹³³⁹

O teste ABC, segundo o Código de Trabalho da Califórnia, impõe uma presunção de vínculo empregatício, a menos que a empresa prove que três condições são atendidas: (A) o trabalhador está livre do controle da empresa; (B) o trabalho realizado está fora do curso normal dos negócios da empresa; e (C) o trabalhador exerce uma atividade independente semelhante. Esse teste se destaca por sua simplicidade e por inverter o ônus da prova, exigindo que a empresa demonstre a independência do trabalhador.¹³⁴⁰

Em comparação, os tribunais europeus têm utilizado critérios mais amplos e casuísticos, como a integração do trabalhador na organização e sua independência econômica. No entanto, a análise europeia geralmente não considera, de forma tão estruturada quanto o teste ABC, a relação entre a atividade do trabalhador e o core business da empresa, que é um elemento central no teste californiano. Apesar da simplicidade e favorabilidade do teste ABC para o trabalhador, sua aplicação integral na Europa pode ser desafiadora devido às diferenças nos sistemas jurídicos e à amplitude dos direitos garantidos aos empregados nos países europeus. Mesmo assim, o teste ABC serve como um exemplo de como os mecanismos de proteção podem ser aprimorados para trabalhadores de plataformas digitais.^{1341,1342}

No contexto europeu, a jurisprudência tem se mostrado diversificada. Em alguns países, como França, Alemanha e Espanha, motoristas de plataformas de transporte particular têm sido majoritariamente classificados como empregados. Já nas plataformas de entrega de alimentos, o status de empregado também prevalece em vários países, exceto em lugares como o Reino Unido e Luxemburgo. A crescente reclassificação de motoristas e entregadores como empregados reflete uma tendência clara, embora ainda haja incerteza em outros tipos de trabalho em plataformas, como serviços empresariais e domésticos. A Professora Christina

¹³³⁹ *Ibid.*

¹³⁴⁰ SOUSA, L. R. **O caso Dynamex e o “Teste ABC”**: requisitos para definição do vínculo empregatício no Estado da Califórnia (EUA). [*S.l.:s.n.*], 2021. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/30892>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹³⁴¹ HIELBL, 2024.

¹³⁴² No entanto, a liberdade de definir horários de trabalho, frequentemente interpretada como um indicador de independência, tem sido questionada em decisões recentes. Diversos tribunais europeus, como na França e no Reino Unido, têm rejeitado a ideia de que essa flexibilidade seja suficiente para comprovar independência real. Em vez disso, enfatizam que o controle exercido pelas plataformas por meio de algoritmos e sistemas de monitoramento frequentemente restringe a autonomia dos trabalhadores, reforçando a necessidade de reclassificação como empregados (*Ibid.*).

Heebl aponta uma fertilização cruzada entre tribunais europeus e internacionais. Tribunais de diferentes países têm referenciado decisões de outras jurisdições e até jurisprudências de fora da Europa, como o teste ABC da Califórnia. Isso aponta para uma convergência em torno de alguns critérios fundamentais, como o grau de controle exercido pelas plataformas, a integração do trabalhador na estrutura empresarial e a dependência econômica.¹³⁴³

Outro critério relevante é a propriedade dos materiais e infraestrutura utilizados pelos trabalhadores. Em várias jurisdições, como na Bélgica e Espanha, a posse de veículos ou telefones pelos trabalhadores tem sido considerada menos importante do que o controle da plataforma sobre a organização do trabalho. A crescente ênfase na plataforma digital como o principal meio de produção está reformulando a compreensão do trabalho em plataformas, levando à reclassificação de trabalhadores como empregados em diversas jurisdições. Em conclusão, a jurisprudência europeia está avançando para uma maior proteção dos trabalhadores de plataformas, com uma tendência clara de reclassificação em setores como transporte e entregas. Embora o teste ABC ofereça uma abordagem simples e eficaz, sua aplicação integral na Europa pode ser difícil. No entanto, ele destaca a necessidade de aprimorar os mecanismos jurídicos para garantir direitos justos aos trabalhadores da economia digital, enquanto as decisões europeias continuam a evoluir nesse sentido.¹³⁴⁴

¹³⁴³ HIELBL, 2024.

¹³⁴⁴ *Ibid.*

CAPÍTULO V – BRASIL: A NECESSIDADE DE UMA POLÍTICA PÚBLICA PREVENTIVA

5.1 Urgência de uma legislação 4.0 brasileira protetiva ante ao regulamento (EU) 2024/1689

No Brasil, ainda não há uma legislação específica que proteja de forma abrangente os trabalhadores de plataformas digitais, especialmente em relação ao bem-estar físico e mental. Em resposta a essa lacuna, esta tese se inspira na recente Diretiva Europeia para Melhoria das Condições dos Trabalhadores de Plataformas e propõe uma nova legislação para assegurar a saúde desses profissionais.¹³⁴⁵ A Segurança e Saúde no Trabalho (SST), conjunto de normas e procedimentos legalmente exigidos, tem como objetivo a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, além de proteger a integridade física e mental dos trabalhadores.¹³⁴⁶

A evolução progressiva da sociedade digital, impulsionada pela aplicação de algoritmos e por mudanças psicossociais, já havia sido prenunciada nas últimas décadas, especialmente com a crescente adoção das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) no ambiente de trabalho. As TIC, comparáveis às revoluções industriais anteriores, distinguem-se pela velocidade e profundidade com que impactam de forma global nossos modelos sociais e econômicos, transformando a inteligência artificial, a robótica, as nanotecnologias e a própria estrutura da sociedade. Essas tecnologias evoluem de maneira exponencial e avassaladora, com uma rapidez que desafia a adaptação das estruturas jurídicas e socioeconômicas tradicionais a essa nova realidade. Esse panorama de mudança global afeta diretamente a forma como o trabalho é organizado e conduzido. O desenvolvimento tecnológico transformou hábitos de consumo e comportamentos sociais, criando um contexto econômico radicalmente diferente, ao qual as relações laborais devem se adaptar.¹³⁴⁷

Os modelos tradicionais de organização produtiva, baseados no uso intensivo das TIC, sofreram transformações profundas, alterando os esquemas convencionais que sustentavam as relações laborais nas sociedades contemporâneas. Essas mudanças impactaram tanto as relações individuais de trabalho quanto as dimensões coletivas, influenciando a própria essência da

¹³⁴⁵ EUR-LEX. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Texto relevante para efeitos do EEE).** [S.l.:s.n.], [2024]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>. Acesso em 20 nov. 2024.

¹³⁴⁶ BRASIL. **Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência Social, [202-]. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 30 set. 2024.

¹³⁴⁷ SELMA; GONZÁLEZ, 2022. p. 13-21.

prestação laboral. No entanto, uma área que merece atenção especial, devido aos bens jurídicos envolvidos, é a segurança e saúde no trabalho. Não há dúvida de que a introdução das TIC no ambiente de trabalho trouxe avanços notáveis na melhoria das condições de segurança e saúde dos trabalhadores. Benefícios como maior flexibilidade pessoal, aumento da produtividade, organização flexível, conciliação entre a vida pessoal e profissional e a personalização do ambiente de trabalho são evidentes. Contudo, é igualmente importante reconhecer que o uso generalizado das TIC também introduziu novos riscos laborais que precisam ser identificados e avaliados cuidadosamente. Dentre esses, os riscos psicossociais se destacam pela sua relevância e impacto. Esses riscos psicossociais, como o estresse, a sobrecarga emocional e a falta de fronteiras claras entre vida pessoal e profissional, são consequência direta da digitalização do trabalho e da intensificação das TIC no ambiente laboral. Eles exigem uma abordagem cuidadosa e a implementação de políticas e práticas que garantam não apenas a eficiência tecnológica, mas também a proteção à saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Portanto, embora as TIC representem um avanço significativo no âmbito da segurança e saúde ocupacional, é crucial que se reconheçam e enfrentem os novos desafios trazidos por elas, assegurando que o equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção à saúde no trabalho seja mantido de forma sustentável.¹³⁴⁸

No país, a fiscalização da segurança e saúde no trabalho é conduzida por auditores fiscais do trabalho, responsáveis por garantir o cumprimento das normas trabalhistas em empresas. A Secretaria de Inspeção do Trabalho, ligada ao Ministério do Trabalho e Emprego, supervisiona as atividades relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Outras entidades também contribuem para essa área, embora não possuam autoridade para editar Normas Regulamentadoras (NRs), que padronizam condutas preventivas.¹³⁴⁹

As discussões sobre os riscos à saúde do trabalhador se tornam ainda mais urgentes quando se considera o avanço das novas tecnologias e a obsolescência das normas regulamentadoras (NRs) tradicionais frente às inovações, como o uso de inteligência artificial (IA) para controle de jornada, reconhecimento facial e biometria, além de ferramentas que analisam emoções dos trabalhadores.¹³⁵⁰

¹³⁴⁸ SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

¹³⁴⁹ BRASIL, [2024].

¹³⁵⁰ UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial) (Texto relevante para efeitos do EEE).** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ%3AL_202401689. Acesso em: 2 out. 2024.

O desenvolvimento dessas tecnologias está transformando a forma como o trabalho é monitorado e gerido. Por exemplo, o uso da biometria para controle de presença e a implementação de sistemas que monitoram o comportamento emocional dos empregados têm suscitado debates sobre o impacto psicológico dessas práticas, a vigilância constante tem forte impacto sobre o estado psicológico dos trabalhadores. A gestão algorítmica, amplamente utilizada em plataformas digitais e outros setores, pode aumentar a pressão por produtividade e eficiência, levando ao surgimento de novos riscos psicossociais, como estresse e ansiedade. A falta de regulamentação específica e atualizada para essas tecnologias deixa trabalhadores desprotegidos em face de uma gestão de desempenho cada vez mais invasiva dando fim a intimidade e privacidade do trabalhador.¹³⁵¹

A cobertura legal dos fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho ainda é insuficiente. A ausência de uma regulamentação específica para esses riscos é vista pela doutrina trabalhista como uma falha considerável no marco normativo atual, que se revela ineficaz para proteger adequadamente todos os envolvidos: trabalhadores, empregadores e órgãos públicos. As legislações existentes, assim como as tentativas de regulamentação por meio da negociação coletiva, têm mostrado limitações na abordagem e gestão desses riscos.¹³⁵²

Os efeitos dos riscos psicossociais são amplamente influenciados por variáveis pessoais. Características individuais e a trajetória pessoal e profissional de cada trabalhador são fatores fundamentais na avaliação desses riscos, uma vez que podem explicar a variação na percepção dos fatores de risco e tornar mais complexas as estratégias de prevenção e intervenção. O estresse, por exemplo, é uma resposta comum a esses riscos, manifestando-se como uma reação de alarme do organismo diante de situações percebidas como ameaçadoras, o que frequentemente impacta negativamente a saúde dos trabalhadores. Além disso, o aumento dos fatores de risco psicossocial pode intensificar outros riscos laborais, como aqueles relacionados à segurança, higiene e ergonomia. Isso torna essencial que a avaliação dos riscos psicossociais seja conduzida paralelamente à avaliação das demais condições de trabalho, já que a inter-relação entre esses riscos é contínua e significativa. No entanto, a intervenção eficaz nesses riscos apresenta uma complexidade considerável, dada sua natureza multidimensional e relacional. Implementar programas de intervenção é um desafio, pois os fatores psicossociais envolvem a interação entre o ambiente de trabalho, as características individuais dos trabalhadores e a organização como um todo. A ausência de uma regulação específica para os

¹³⁵¹ STEFANO, V.; ALOISI, A. **Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers**. [S.l.]: International Labour Review, 2020.

¹³⁵² SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

riscos psicossociais tem sido parcialmente compensada pela aplicação da normativa preventiva geral por juízes e tribunais. No entanto, essa solução ainda se mostra insuficiente diante da especificidade e magnitude desses riscos. Estudos recentes apontam que o tratamento jurídico dos riscos psicossociais demanda uma regulamentação mais precisa e específica, considerando a natureza desses fatores e seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores na indústria 4.0.¹³⁵³

Um ponto adicional de relevância é a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero na gestão dos riscos psicossociais. Pesquisas destacam que esses riscos podem afetar homens e mulheres de maneiras diferentes, em função de fatores sociais e culturais. Ignorar essa dimensão pode resultar em uma gestão inadequada dos riscos, perpetuando desigualdades no ambiente de trabalho. A regulação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho continua sendo um desafio considerável. Embora já se tenha avançado na identificação desses riscos, ainda falta uma abordagem regulatória mais robusta e específica que leve em conta a complexidade desses fatores e sua interação com as condições de trabalho, segurança e saúde. A gestão adequada desses riscos deve considerar não apenas fatores organizacionais, mas também as características pessoais e o viés de gênero, garantindo uma proteção mais abrangente e eficaz para todos os trabalhadores.

As Normas Regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, em muitos casos, não acompanham o ritmo dessas transformações tecnológicas. Por exemplo, a NR-17, que trata da ergonomia, foi criada com o foco em condições físicas de trabalho, mas não contempla adequadamente o impacto das tecnologias de IA na saúde mental dos trabalhadores. A utilização de algoritmos para o controle emocional, como softwares que monitoram expressões faciais para avaliar o humor ou o nível de estresse, é uma inovação que ainda não está devidamente normatizada e pode acarretar sérias consequências para o bem-estar psicológico.¹³⁵⁴

Neste passo, a ciência jurídica enfrenta o desafio de adaptar e atualizar as regulamentações para lidar com as novas formas de controle e monitoramento digital dos trabalhadores. As perguntas antes levantadas - sobre o direito a um ambiente psicologicamente saudável, as obrigações do empregador em prevenir o estresse e a possibilidade de indenização - ganham novas camadas de complexidade quando colocadas diante do uso de IA para monitoramento contínuo de emoções e comportamentos.¹³⁵⁵

¹³⁵³ SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

¹³⁵⁴ EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **The Impact of Digitalisation on Job Quality in European Workplaces.** [S.l.:s.n.], 2021.

¹³⁵⁵ Esse cenário exige uma atualização das NRs e o desenvolvimento de uma regulamentação robusta que não apenas reconheça os riscos psicossociais, mas também crie mecanismos para prevenir danos psicológicos no ambiente de trabalho digital e tecnicamente avançado.

A gestão algorítmica do trabalho tem gerado preocupações significativas no campo dos riscos psicossociais, em grande parte devido à relativa novidade desse modelo de organização empresarial e ao desconhecimento sobre suas implicações. Estudos recentes, realizados por especialistas e órgãos preventivos, têm destacado a importância crescente de se avaliar os riscos psicossociais associados à digitalização e ao uso de algoritmos no ambiente de trabalho. Um exemplo disso é o relatório publicado em 2022 pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), que examina de forma detalhada as implicações da inteligência artificial na gestão de trabalhadores. Esse relatório oferece uma análise abrangente da literatura disponível, identificando os principais fatores de risco a que os trabalhadores estão expostos no contexto da gestão algorítmica. A maioria desses fatores está diretamente relacionada aos riscos psicossociais, o que reforça a necessidade de atenção especial a esse tema.^{1356,1357}

Com base nos estudos apresentados no relatório, os riscos psicossociais presentes na gestão algorítmica do trabalho podem ser classificados em dois grandes grupos: os que estão vinculados ao contexto do trabalho e os relacionados ao conteúdo do trabalho. Entre os fatores

¹³⁵⁶ AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). **Inteligência artificial para a gestão de trabalhadores:** implicações na segurança e saúde no trabalho. [S.l.]: EU-OSHA, 2022. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/artificial-intelligence-worker-management-implications-occupational-safety-and-health>. Acesso em: 11 set. 2024.

¹³⁵⁷ O relatório oferece uma revisão rigorosa da literatura disponível, identificando os principais fatores de risco a que os trabalhadores estão expostos em ambientes controlados por inteligência artificial. A grande maioria desses fatores está diretamente relacionada aos riscos psicossociais, o que ressalta a importância de uma abordagem cuidadosa para a gestão desses novos desafios. Com base na classificação apresentada anteriormente e nas conclusões do relatório, os riscos psicossociais associados à gestão algorítmica do trabalho podem ser agrupados em dois grandes conjuntos: os relacionados ao contexto do trabalho e aqueles vinculados ao conteúdo do trabalho. No que se refere ao contexto do trabalho digitalizado e gerido por algoritmos, destacam-se os seguintes fatores de risco psicossocial: Perda de controle e autonomia: O uso de algoritmos pode reduzir significativamente a autonomia dos trabalhadores, uma vez que decisões e processos importantes são geridos automaticamente, limitando a participação humana; Desumanização e dataficação dos trabalhadores: Os empregados podem ser vistos como meros dados no sistema, o que aumenta a sensação de alienação e distanciamento da essência do trabalho humano; Discriminação laboral e uso de dados privados e sensíveis: A gestão de grandes volumes de dados pessoais por meio de algoritmos pode resultar no uso indevido de informações sensíveis, levando a possíveis práticas discriminatórias no ambiente de Trabalho; Monitoramento contínuo do desempenho: A vigilância constante, possibilitada pelos algoritmos, gera estresse e pressão sobre os trabalhadores, que se sentem continuamente avaliados por métricas automatizadas; Sistemas de avaliação ou classificação dos trabalhadores: O uso de sistemas que pontuam e classificam continuamente o desempenho dos trabalhadores pode gerar um ambiente de competição excessiva e insegurança no emprego; Isolamento social e solidão: A crescente digitalização do trabalho e a redução da interação humana podem causar isolamento social e solidão, afetando a saúde mental dos trabalhadores; Resistência à gestão algorítmica: A implementação desse modelo de gestão pode gerar resistência entre os trabalhadores, que frequentemente sentem falta de controle sobre suas funções e desconfiam do processo; Falta de transparência e confiança: A opacidade dos algoritmos, que muitas vezes funcionam sem explicação clara, gera desconfiança entre os trabalhadores, que não compreendem totalmente como são tomadas as decisões que os afetam; Assimetria de poder: O uso de algoritmos reforça a desigualdade de poder entre trabalhadores e empregadores, já que as decisões são tomadas de forma unilateral por sistemas automatizados, sem a participação ativa dos trabalhadores. Esses fatores de risco psicossocial destacam a complexidade e os desafios que a gestão algorítmica traz para o ambiente de trabalho. É essencial que a avaliação desses riscos seja realizada em conjunto com a avaliação de outros aspectos das condições de trabalho, considerando a constante interação entre esses fatores e o impacto sobre a saúde e segurança dos trabalhadores (*Ibid.*).

associados ao contexto, destacam-se a perda de controle e autonomia dos trabalhadores, a desumanização e a “dataficação” (ou transformação dos trabalhadores em dados), a discriminação laboral e o uso de dados privados e sensíveis. Também são mencionados o monitoramento contínuo do desempenho, a aplicação de sistemas de classificação ou avaliação dos trabalhadores, o isolamento social e a solidão resultante da falta de interação humana, a resistência à gestão algorítmica, a falta de transparência e confiança, além da assimetria de poder entre trabalhadores e empregadores.¹³⁵⁸

A perda de controle e autonomia, por exemplo, ocorre quando a automação e o uso de algoritmos limitam a capacidade de decisão dos trabalhadores, afetando sua participação nos processos. A desumanização e a transformação dos trabalhadores em dados exacerbam a sensação de alienação, enquanto o uso de dados privados e sensíveis pode resultar em discriminação, afetando a privacidade e os direitos dos empregados. O monitoramento contínuo e a pressão para cumprir métricas algorítmicas podem gerar estresse e impacto emocional, com consequências para a saúde mental. Outros problemas identificados incluem a falta de transparência dos algoritmos e a dificuldade em compreender seu funcionamento, o que pode levar à desconfiança e a uma relação deteriorada entre trabalhadores e empregadores. A assimetria de poder também se intensifica, à medida que decisões importantes são tomadas sem o envolvimento direto dos trabalhadores. Esses fatores de risco psicossocial evidenciam os desafios trazidos pela gestão algorítmica no ambiente de trabalho. Diante disso, é crucial que as avaliações de riscos psicossociais sejam integradas às demais avaliações das condições de trabalho, considerando a interdependência entre esses fatores e a saúde e segurança dos trabalhadores.¹³⁵⁹ É necessário um novo marco regulatório que contemple as especificidades das tecnologias emergentes, abordando os riscos à saúde mental dos trabalhadores. Esse marco deve prever, além de direitos e deveres, mecanismos claros de fiscalização e responsabilização dos empregadores que utilizam IA de forma abusiva ou invasiva.

Um dos riscos mais relevantes associados à gestão algorítmica é a perda de controle e autonomia dos trabalhadores. O modelo de trabalho algorítmico reduz drasticamente o espaço de decisão do trabalhador, tanto no que se refere à tarefa quanto ao tempo de execução. Essa perda de autonomia, por sua vez, impacta diretamente na motivação e na satisfação dos empregados, já que a autonomia é um dos maiores fatores para gerar um senso de responsabilidade e maior satisfação no trabalho. Estudos indicam que quanto maior o grau de autonomia, maior a satisfação do trabalhador. Entretanto, a própria natureza da gestão

¹³⁵⁸ SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

¹³⁵⁹ *Ibid.*

algorítmica implica uma redução significativa da autonomia dos trabalhadores, já que os algoritmos determinam o que, como, quando e quanto se deve fazer para maximizar o desempenho e a eficiência. Esse modelo de gestão, focado na otimização de processos e resultados, deixa pouco espaço para que o trabalhador tome decisões relacionadas ao seu desempenho, o que reduz a possibilidade de personalização do trabalho. Assim, o empregado se vê obrigado a seguir as instruções determinadas pelo algoritmo, com pouca ou nenhuma margem para decidir as condições sob as quais a tarefa será realizada. Esse fenômeno é especialmente observado em setores como a gig economy, onde a gestão algorítmica predomina. No entanto, alguns desses riscos merecem uma atenção especial devido à sua intensidade no contexto de trabalho gerido por algoritmos. Entre os principais riscos psicosociais que surgem, destaca-se a otimização contínua da atividade laboral, associada ao controle permanente do desempenho dos trabalhadores. Esse controle, embora possa otimizar processos e fluxos de trabalho, muitas vezes invade a esfera privada dos empregados, reduzindo sua autonomia e aumentando a pressão psicológica.¹³⁶⁰

Outro fator de risco psicossocial destacado é o sentimento de solidão e isolamento social que muitas vezes acompanha o trabalho gerido por inteligência artificial. Esses sistemas frequentemente minimizam o contato entre colegas de trabalho, impondo um ritmo de trabalho mais intensivo e diminuindo o apoio social dentro das organizações. A ausência de interação social adequada pode levar a uma sensação de isolamento, o que afeta negativamente a saúde mental dos trabalhadores. Além disso, o uso de tecnologias de monitoramento permanente, como sensores e dispositivos eletrônicos, pode gerar impactos negativos significativos. A monitorização contínua do desempenho dos trabalhadores, seja por meio de câmeras, gravações ou registros de atividades, tende a aumentar o estresse e a insatisfação. Estudos têm demonstrado que a vigilância constante afeta a percepção de autoeficácia e controle dos trabalhadores, além de reduzir sua motivação e comprometimento com a organização. O monitoramento intensivo do uso da internet, por exemplo, pode diminuir a motivação e gerar descontentamento no ambiente de trabalho. A eficácia e os efeitos da monitorização contínua dependem diretamente de como o processo tecnológico é implementado. Níveis de monitoramento que operam em escalas organizacionais, departamentais ou grupais tendem a ser menos invasivos e menos prejudiciais à privacidade do trabalhador em comparação com aqueles focados no indivíduo. Monitoramentos mais invasivos, focados em aspectos pessoais e específicos do desempenho de um trabalhador, podem resultar em estresse elevado e outros

¹³⁶⁰ SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

riscos psicossociais. Assim, o impacto do controle algorítmico e da monitorização contínua sobre a segurança e saúde dos trabalhadores dependerá da forma como esses processos são configurados. É crucial que as organizações considerem esses fatores ao implementar tecnologias de controle para minimizar os riscos psicossociais e garantir um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.¹³⁶¹

A gestão algorítmica no ambiente de trabalho pode gerar uma série de impactos negativos no bem-estar dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito aos riscos psicossociais. O sentimento de solidão e isolamento social é um desses riscos, exacerbando o estresse e a ansiedade dos trabalhadores. A substituição de supervisores e gerentes por sistemas de inteligência artificial, especialmente em plataformas digitais, agrava a sensação de falta de apoio social, criando um ambiente propício para a materialização dos riscos psicossociais. A ausência de supervisão humana, que normalmente oferece suporte e comunicação entre colegas, é substituída por um controle automatizado, o que aumenta a distância entre os trabalhadores e os gestores.

Outro fator relevante é a falta de transparência e a exclusão dos trabalhadores dos processos decisórios na gestão algorítmica. Os trabalhadores muitas vezes desconhecem os critérios utilizados pelos algoritmos para tomar decisões, o que gera desconfiança, insegurança e frustração. Esse risco psicossocial interage com outros fatores, como o uso de dados pessoais sensíveis, os sistemas de classificação ou avaliação contínua dos trabalhadores, a resistência à gestão algorítmica e a assimetria de poder. A opacidade dos algoritmos e a ausência de participação dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão agravam esses problemas, levando a uma maior percepção de falta de controle e autonomia. No que diz respeito aos fatores de risco psicossocial associados ao conteúdo do trabalho, destacam-se a intensificação do trabalho, comportamentos inseguros dos trabalhadores, a necessidade de reciclagem profissional e a desqualificação ou perda de habilidades. Além disso, o funcionamento defeituoso dos algoritmos pode ter consequências sérias para os trabalhadores, prejudicando tanto sua produtividade quanto seu bem-estar. Esses fatores se intensificam à medida que o modelo de gestão algorítmico busca maximizar a eficiência e o desempenho, resultando na intensificação das atividades e na redução do controle dos trabalhadores sobre o seu próprio trabalho. A participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas à gestão algorítmica é crucial para mitigar esses riscos. A falta de envolvimento no processo decisório pode gerar ansiedade e estresse, uma vez que os trabalhadores sentem que não têm controle sobre suas

¹³⁶¹ SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

próprias condições de trabalho. Uma participação efetiva, por outro lado, facilita a compreensão das ações adotadas e gera maior engajamento e aceitação das decisões. Desde a fase de design do sistema até as etapas de desenvolvimento, implementação e avaliação, garantir a participação dos trabalhadores melhora a transparência e promove a confiança no modelo de gestão.¹³⁶²

Além disso, é fundamental proporcionar formação e capacitação específica aos trabalhadores para que compreendam os sistemas de gestão algorítmica e os utilizem de maneira segura. Um processo de alfabetização em inteligência artificial é essencial para que os trabalhadores possam entender criticamente o papel que essa tecnologia desempenha no ambiente de trabalho. Essa formação deve não apenas ensiná-los a trabalhar com a inteligência artificial, mas também prepará-los para entender como essas inovações tecnológicas afetarão suas carreiras e seu papel no processo produtivo. Dessa forma, uma abordagem preventiva deve incluir tanto a transparência e a participação ativa dos trabalhadores quanto a capacitação adequada para o uso seguro e consciente das ferramentas de inteligência artificial. A inclusão dessas medidas ajudará a minimizar os riscos psicossociais e a promover um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

O trabalho decente envolvido com as novas tecnologias deve ser capaz de responder a perguntas fundamentais, tais como o trabalhador tem direito a um ambiente psicologicamente saudável? O empregador está obrigado a adotar medidas preventivas contra o estresse? É cabível a indenização por danos causados ao empregado em razão de estresse ocupacional? O estresse pode ser considerado um atenuante em casos de falta grave cometida pelo empregado?¹³⁶³

A investigação nos mostra que a regulamentação no Brasil não será a solução dos problemas, mas são necessárias normas específicas e uma abordagem normativa adequada, para a prevenção dos riscos que acompanham a quarta revolução industrial, caso contrário a saúde do trabalhador ficará gravemente comprometida. Portanto, ainda que a regulamentação não seja uma solução total, ela é um instrumento essencial para enfrentar esse desafio.

A Europa, tomou a iniciativa desta regulamentação e hoje é um exemplo global a ser seguido, o recente Regulamento (UE) 2024/1689 representa um marco importante na regulamentação relativas a inteligência artificial, inclusive em relação. Diante das rápidas transformações tecnológicas que estão impactando as relações laborais, especialmente com o

¹³⁶² SELMA; GONZÁLEZ, 2022, p. 13-21.

¹³⁶³ OLIVEIRA, S. G., 2010, p. 209.

advento da inteligência artificial (IA), este regulamento aborda questões cruciais relacionadas à transparência, responsabilidade, fiscalização e reparação de danos.¹³⁶⁴

Antes de disponibilizarem seus sistemas de IA de alto risco no mercado da União Europeia, os prestadores de países terceiros devem designar, por meio de um mandato escrito, um representante legal (mandatário) estabelecido na União. Esse representante atua como ponto de contato entre o prestador e as autoridades competentes da União Europeia, garantindo que os sistemas de IA estejam em conformidade com as normas regulatórias europeias.¹³⁶⁵

O prestador deve assegurar que o mandatário tenha plenos poderes para desempenhar suas funções conforme estabelecido no mandato. Esse mandatário, além de cumprir com as responsabilidades atribuídas, deve, quando solicitado, fornecer às autoridades de fiscalização uma cópia do mandato em uma das línguas oficiais da União Europeia. Entre suas funções, destaca-se a verificação da correta elaboração da declaração de conformidade da UE e da documentação técnica exigida, além de garantir que o prestador tenha seguido o procedimento de avaliação da conformidade adequado. Além disso, o mandatário deve manter, por um período de 10 anos após a comercialização ou entrada em serviço do sistema de IA de alto risco, as informações de contato do prestador, a documentação técnica e, se aplicável, o certificado emitido por um organismo notificado, à disposição das autoridades competentes. O mandatário também tem a obrigação de cooperar com as autoridades competentes em ações que visem reduzir ou mitigar riscos associados aos sistemas de IA, especialmente no que diz respeito à utilização de IA de alto risco, por exemplo a biometria remota e o reconhecimento de emoções, que só devem ser usadas de forma excepcional para preservação da segurança ou por questões médicas. Essas tecnologias têm o potencial de impactar significativamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores, e, por isso, é fundamental garantir que elas sejam usadas de maneira ética e responsável. O mandatário, assim, serve como um elo crucial na fiscalização dessas práticas e deve fornecer, quando solicitado, todas as informações e documentações que demonstrem a conformidade do sistema de IA com os requisitos do regulamento. Se o mandatário identificar ou suspeitar que o prestador está descumprindo as obrigações previstas no regulamento, ele pode encerrar o mandato e deve informar imediatamente as autoridades de fiscalização do mercado, explicando as razões para a cessação. Esse mecanismo assegura que os sistemas de IA de alto risco, como aqueles que envolvem a biometria e o reconhecimento de

¹³⁶⁴ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹³⁶⁵ *Ibid.*

emoções, sejam utilizados de forma segura, evitando abusos ou violações dos direitos dos trabalhadores.^{1366,1367}

A importância dessas previsões no contexto europeu é fundamental para a proteção dos trabalhadores diante das novas tecnologias e serve de exemplo para o cenário brasileiro. As Normas Regulamentadoras (NRs) brasileiras, que tratam da saúde e segurança no trabalho, precisam urgentemente incorporar medidas que regulem o uso de IA, especialmente em áreas sensíveis como o controle de jornada por biometria remota e o uso de IA para reconhecimento de emoções que devem ser vedadas frente a violação ao direito a intimidade e privacidade do trabalhador. Essas tecnologias podem ser extremamente invasivas, aumentando os riscos de adoecimento, e, se não forem devidamente regulamentadas e geridas, podem ocasionar um ambiente de trabalho opressivo e prejudicial à saúde mental dos empregados.^{1368,1369}

¹³⁶⁶ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹³⁶⁷ Considerando - Item 38 - A utilização de sistemas de IA para a identificação biométrica à distância em tempo real de pessoas singulares em espaços acessíveis ao público para efeitos de aplicação da lei implica necessariamente o tratamento de dados biométricos. As regras do presente regulamento que proíbem essa utilização, salvo em certas exceções, e que têm por base o artigo 16.o do TFUE, deverão aplicar-se como *lex specialis* relativamente às regras em matéria de tratamento de dados biométricos previstas no artigo 10.o da Diretiva (UE) 2016/680, regulando assim essa utilização e o tratamento de dados biométricos conexo de uma forma exaustiva. Como tal, essa utilização e esse tratamento apenas deverão ser possíveis se forem compatíveis com o regime estabelecido pelo presente regulamento, sem que exista margem, fora desse regime, para as autoridades competentes utilizarem esses sistemas e efetuarem o tratamento desses dados pelos motivos enunciados no artigo 10.o da Diretiva (UE) 2016/680, caso atuem para efeitos de aplicação da lei. Nesse contexto, o presente regulamento não pretende constituir o fundamento jurídico do tratamento de dados pessoais, nos termos do artigo 8.o da Diretiva (UE) 2016/680. Contudo, a utilização de sistemas de identificação biométrica à distância em tempo real em espaços acessíveis ao público para outros fins que não os de aplicação da lei, inclusive por parte das autoridades competentes, não deverá ser abrangida pelo regime específico relativo a essa utilização para efeitos de aplicação da lei estabelecido pelo presente regulamento. Assim, uma utilização para outros fins que não a aplicação da lei não deverá estar sujeita ao requisito de autorização previsto no presente regulamento nem às regras de execução aplicáveis do direito nacional que possam dar prevalência a essa autorização. (39) Qualquer tratamento de dados biométricos e de outros dados pessoais envolvidos na utilização de sistemas de IA para fins de identificação biométrica, desde que não estejam associados à utilização de sistemas de identificação biométrica à distância em tempo real em espaços acessíveis ao público para efeitos de aplicação da lei conforme regida pelo presente regulamento deverá continuar a cumprir todos os requisitos decorrentes do artigo 10.o da Diretiva (UE) 2016/680. Para outros fins que não a aplicação da lei, o artigo 9.o, n.o 1, do Regulamento (UE) 2016/679 e o artigo 10.o, n. 1, do Regulamento (UE) 2018/1725 proíbem o tratamento de dados biométricos, salvo nos casos abrangidos pelas exceções limitadas previstas nesses artigos. Em aplicação do artigo 9.o, n.o 1, do Regulamento (UE) 2016/679, a utilização da identificação biométrica à distância para outros fins que não a aplicação da lei já foi objeto de decisões de proibição por parte das autoridades nacionais de proteção de dados (*Ibid.*).

¹³⁶⁸ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹³⁶⁹ Considerando item 18 - O conceito de sistema de reconhecimento de emoções» a que se refere o presente regulamento deverá ser definido como um sistema de IA concebido para identificar ou inferir emoções ou intenções de pessoas singulares com base nos seus dados biométricos. O conceito refere-se a emoções ou intenções como a felicidade, a tristeza, a raiva, a surpresa, a repugnância, o embaraço, o entusiasmo, a vergonha, o desprezo, a satisfação e o divertimento. Não inclui estados físicos, como dor ou fadiga, incluindo, por exemplo, sistemas utilizados para detectar o estado de fadiga dos pilotos ou motoristas profissionais para efeitos de prevenção de acidentes. Também não inclui a mera deteção de expressões, gestos ou movimentos rapidamente visíveis, a menos que sejam utilizados para identificar ou inferir emoções. Essas expressões podem ser expressões faciais básicas, tais como franzir a testa ou sorrir, ou gestos como o movimento das mãos, dos braços ou da cabeça, ou características da voz de uma pessoa, como levantar a voz ou sussurrar (*Ibid.*).

Ao incluir previsões semelhantes nas NRs, o Brasil garantiria uma proteção mais robusta aos seus trabalhadores, exigindo que empregadores forneçam informações claras sobre o uso de IA e garantam que esses sistemas sejam auditados e monitorados para prevenir abusos. Além disso, o estabelecimento de responsabilidades claras para empresas que utilizam essas tecnologias é essencial para evitar violações e assegurar que os empregados possam buscar reparação em casos de danos psicológicos ou emocionais causados por um uso inadequado de IA no ambiente de trabalho. A regulamentação de mecanismos de controle para o uso da inteligência artificial no ambiente de trabalho é fundamental, segundo o professor Yuval Harari pela primeira vez na história se pode vigiar não somente o que as pessoas fazem, mas também o que sentem ou pensam, através de tecnologia que monitore sinais biométricos como a pressão sanguínea e o ritmo cardíaco, se parte do pressuposto de que os estados emocionais e anímicos são meros fenômenos biológicos que se correlacionam com sinais biométricos. sendo assim, com este tipo de tecnologia, seria possível saber se uma pessoa está irritada ou ansiosa. Portanto, precisamos de normas que disciplinem o dos algoritmos e da inteligência artificial no ambiente de trabalho.¹³⁷⁰

Assim como no regulamento europeu, a adoção de regras que prevejam a responsabilização dos empregadores e um maior controle sobre o uso de IA no trabalho é fundamental para garantir um ambiente laboral mais saudável e seguro, preservando a integridade física e mental dos trabalhadores frente às novas realidades tecnológicas. O regulamento visa normatizar o uso de sistemas de inteligência artificial (IA) na União Europeia, bem como garantir a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores diante dos riscos que a IA pode representar, especialmente sistemas de IA de risco elevado, como biometria remota e reconhecimento de emoções.¹³⁷¹

¹³⁷⁰ *Ibid.* Conferir, também, em IHU - Instituto Humanitas Unisinos. **Aproxima-se a era da vigilância subcutânea, adverte Yuval Noah Harari.** Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/599123-aproxima-se-a-era-da-vigilancia-subcutanea-adverte-yuval-noah-harari>. {2020) Acesso em 02.fev.2024.

¹³⁷¹ Considerando, Item 17, “o conceito de «sistema de identificação biométrica à distância» a que se refere o presente regulamento deverá ser definido, de modo funcional, como um sistema de IA que se destina à identificação de pessoas singulares sem a sua participação ativa, normalmente à distância, por meio da comparação dos dados biométricos de uma pessoa com os dados biométricos contidos numa base de dados de referência, independentemente da tecnologia, dos processos ou dos tipos de dados biométricos específicos utilizados. Tais sistemas de identificação biométrica à distância são geralmente utilizados para detectar várias pessoas ou o seu comportamento em simultâneo, a fim de facilitar significativamente a identificação de pessoas singulares sem a sua participação ativa. Estão excluídos os sistemas de IA concebidos para serem utilizados na verificação biométrica, que inclui a autenticação, cujo único objetivo seja confirmar que uma pessoa singular específica é quem afirma ser e confirmar a identidade de uma pessoa singular com o único objetivo de lhe conceder acesso a um serviço, desbloquear um dispositivo ou ter acesso de segurança a um local. Essa exclusão justifica-se pelo facto de esses sistemas serem suscetíveis de ter um impacto ligeiro nos direitos fundamentais das pessoas singulares em comparação com os sistemas de identificação biométrica à distância que podem ser utilizados para o tratamento de dados biométricos de um grande número de pessoas sem a sua participação ativa. No caso dos sistemas “em

Esses sistemas podem ser facilmente integrados a diversas atividades e setores, potencialmente expondo os trabalhadores a riscos físicos, psicológicos e sociais. Assim, é essencial que haja normas comuns e claras para garantir que a IA seja desenvolvida e utilizada de forma segura e em conformidade com os direitos fundamentais da União, como os direitos à saúde e à segurança no trabalho.¹³⁷²

O regulamento também estabelece que os sistemas de IA de risco elevado, como os utilizados para monitorar emoções e identificar características biométricas, devem ser implementados com salvaguardas rigorosas para proteger os trabalhadores contra danos potenciais, como estresse e invasões de privacidade. Essas medidas buscam prevenir impactos negativos na saúde mental e garantir um ambiente de trabalho seguro, conforme previsto nas legislações de proteção do trabalhador.^{1373,1374}

A utilização inadequada de sistemas de IA, além de suas aplicações benéficas, pode ter implicações sérias para a saúde e segurança dos trabalhadores. Esses sistemas, quando manipulados de maneira incorreta, podem ser usados como ferramentas de controle excessivo e exploração, gerando impacto significativo no bem-estar físico e mental dos empregados. Práticas manipuladoras ou invasivas, como o monitoramento biométrico e o reconhecimento de

tempo real”, a recolha dos dados biométricos, a comparação e a identificação ocorrem de forma instantânea, quase instantânea ou, em todo o caso, sem um desfasamento significativo. Não deverá haver, a este respeito, margem para contornar as regras do presente regulamento sobre a utilização “em tempo real” dos sistemas de IA em causa prevenindo ligeiros desfasamentos no sistema. Os sistemas “em tempo real” implicam a utilização “ao vivo” ou “quase ao vivo” de materiais, como imagens vídeo, gerados por uma câmara ou outro dispositivo com uma funcionalidade semelhante. No caso dos sistemas “em diferido”, ao invés, os dados biométricos já foram recolhidos e a comparação e a identificação ocorrem com um desfasamento significativo. Estes sistemas utilizam materiais, tais como imagens ou vídeos, gerados por câmaras de televisão em circuito fechado ou dispositivos privados antes de o sistema ser utilizado relativamente às pessoas singulares em causa” (*Ibid.*).

¹³⁷² A IA também pode ser utilizada de forma inadequada, proporcionando ferramentas poderosas para práticas manipuladoras, exploratórias e de controle social. Essas práticas são especialmente prejudiciais e abusivas, devendo ser proibidas por violarem valores fundamentais da União Europeia, como a dignidade humana, a liberdade, a igualdade, a democracia e o estado de direito. Tais práticas também atentam contra direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, incluindo o direito à não discriminação, à proteção de dados pessoais e à privacidade, além de comprometerem os direitos das crianças.

¹³⁷³ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹³⁷⁴ As técnicas de manipulação baseadas em IA podem induzir as pessoas a adotarem comportamentos indesejados ou enganarem-nas, levando-as a tomar decisões de forma que comprometam sua autonomia, capacidade de decisão e liberdade de escolha. A comercialização, a implantação ou a utilização de sistemas de IA com o objetivo ou o efeito de distorcer substancialmente o comportamento humano, especialmente quando resultam em danos significativos à saúde física, psicológica ou aos interesses financeiros, são particularmente perigosas e devem ser rigorosamente proibidas. Esses sistemas utilizam estímulos subliminares, como sons, imagens ou vídeos imperceptíveis para a percepção humana, ou outras técnicas manipulativas que subvertem a autonomia das pessoas, muitas vezes sem que estas estejam conscientes dessas práticas. Mesmo que a pessoa tenha algum grau de percepção, pode não conseguir evitar ser influenciada. Tais manipulações podem ser potencializadas por interfaces mais invasivas, como sistemas de interface cérebro-máquina ou realidade virtual, que controlam diretamente os estímulos apresentados às pessoas, distorcendo seu comportamento de maneira significativa e possivelmente causando danos graves. Esses danos podem se acumular ao longo do tempo e afetar não apenas um indivíduo, mas também grupos inteiros, razão pela qual tais práticas devem ser categoricamente proibidas. Mesmo que o prestador ou operador não tenha a intenção de causar danos (*Ibid.*).

emoções, podem infringir diretamente o direito à privacidade e aumentar os níveis de estresse, ansiedade e fadiga mental, o que, em última instância, afeta a saúde psicológica dos trabalhadores.¹³⁷⁵

A IA também pode ser usada para influenciar de forma imperceptível o comportamento dos trabalhadores, induzindo-os a adotar posturas ou realizar tarefas que não considerariam se estivessem plenamente conscientes das pressões envolvidas. Esse tipo de manipulação, que pode ocorrer por meio de estímulos subliminares ou outras técnicas de controle, coloca em risco não apenas a autonomia dos trabalhadores, mas também sua capacidade de tomar decisões seguras e saudáveis. O resultado pode ser o desenvolvimento de um ambiente de trabalho opressor, onde os indivíduos perdem o controle sobre seu comportamento e escolhas, comprometendo sua saúde física e mental.¹³⁷⁶

Essas práticas de IA, além de desrespeitarem valores fundamentais como a dignidade humana e a liberdade, violam diretamente os direitos dos trabalhadores à segurança no trabalho, expondo-os a situações de risco tanto emocional quanto físico. Por isso, a proibição de sistemas que utilizam IA para manipulação comportamental, vigilância excessiva ou categorização indevida com base em dados biométricos é essencial para proteger a integridade dos trabalhadores. Isso inclui a prevenção de monitoramentos abusivos que possam levar à discriminação ou à violação da privacidade dos funcionários, como o uso de IA para deduzir filiações políticas, crenças religiosas ou características pessoais sem consentimento adequado.

A regulamentação que proíbe o uso de sistemas de IA que possam manipular ou controlar de forma abusiva o comportamento humano, incluindo trabalhadores, é fundamental para garantir que as tecnologias sejam usadas de maneira ética, sem comprometer a saúde e segurança no ambiente de trabalho. A aplicação dessas diretrizes assegura que os trabalhadores possam atuar em condições seguras, preservando sua autonomia e saúde mental, e prevenindo danos a longo prazo que podem se acumular devido à exploração contínua dos sistemas de IA.

A implementação de Programas de Segurança e Saúde no Trabalho prevendo os riscos relativos ao mercado de trabalho digital nas organizações é essencial não só para proteger os trabalhadores, mas também para otimizar a produtividade e reduzir afastamentos, contribuindo para a competitividade da indústria.¹³⁷⁷

¹³⁷⁵ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹³⁷⁶ *Ibid.*

¹³⁷⁷ SESI. **Manual de segurança e saúde no trabalho para empregadores e trabalhadores**. [S.l.]: SESI, [202-]. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/sesi>. Acesso em: 30 set. 2024.

Para garantir que o uso de sistemas de IA ofereça os maiores benefícios, enquanto protege a saúde, a segurança dos trabalhadores e os direitos fundamentais, é essencial promover a literacia em IA. Isso capacita prestadores, responsáveis pela implantação e trabalhadores afetados a tomar decisões informadas sobre esses sistemas. A compreensão adequada dos aspectos técnicos, medidas de segurança e a correta interpretação dos resultados da IA são essenciais para prevenir riscos à saúde física e psicológica no ambiente de trabalho.^{1378,1379}

A capacitação em IA contribui diretamente para a melhoria das condições de trabalho, assegurando que empregadores e trabalhadores conheçam as salvaguardas implementadas para mitigar possíveis riscos. Isso é especialmente importante em áreas como a biometria remota e o reconhecimento de emoções, onde o uso inadequado dessas tecnologias pode gerar sobrecarga mental e estresse nos trabalhadores. A promoção da capacitação, combinada com medidas de acompanhamento adequadas, pode consolidar uma abordagem que equilibre inovação com a proteção dos trabalhadores, garantindo que os sistemas de IA sejam desenvolvidos e usados de maneira ética e segura, respeitando os padrões de saúde e segurança no trabalho. A utilização de sistemas de IA para identificação biométrica à distância em tempo real em espaços públicos, especialmente para fins de aplicação da lei, envolve o tratamento de dados biométricos e está sujeita a restrições estritas. O regulamento 2024/1986 se baseia no artigo 16.º do TFUE, estabelece um regime especial para o tratamento desses dados, garantindo que só possam ser utilizados em conformidade com regras exaustivas e bem definidas, evitando abusos. No entanto, para finalidades distintas da aplicação da lei, como no contexto de educação ou ambientes de trabalho, a utilização de IA para identificação biométrica continua sujeita às disposições gerais de proteção de dados pessoais, conforme os regulamentos (UE) 2016/679 e (UE) 2018/1725.^{1380,1381}

¹³⁷⁸ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹³⁷⁹ Considerando - Item 20. A fim de obter os maiores benefícios dos sistemas de IA protegendo simultaneamente os direitos fundamentais, a saúde e a segurança e permitir o controle democrático, a literacia no domínio da IA deverá dotar os prestadores, os responsáveis pela implantação e as pessoas afetadas das noções necessárias para tomarem decisões informadas sobre os sistemas de IA. A Literacia em IA (ou *alfabetização em inteligência artificial*) refere-se ao conjunto de conhecimentos e habilidades necessários para entender, usar e interagir de forma consciente e crítica com sistemas de inteligência artificial. Isso inclui a capacidade de compreender como a IA funciona, suas aplicações, limitações e os possíveis impactos que ela pode ter na vida das pessoas e na sociedade. No contexto do trabalho e da segurança dos trabalhadores, literacia em IA envolve o conhecimento sobre o uso de IA em áreas como biometria, monitoramento e reconhecimento de emoções. Trabalhadores, empregadores e prestadores precisam saber como essas tecnologias operam, seus riscos e como mitigar os possíveis efeitos adversos, como sobrecarga mental, invasão de privacidade ou discriminação. Portanto, literacia em IA é a capacidade de interagir com sistemas de IA de maneira informada e crítica, assegurando que essas tecnologias sejam usadas de maneira segura, ética e em conformidade com os direitos e a saúde dos trabalhadores (*Ibid.*).

¹³⁸⁰ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹³⁸¹ Regulamento (UE) 2024/1689. Considerando Item – 43. A colocação no mercado, a colocação em serviço para esse fim específico ou a utilização de sistemas de IA que criam ou expandem bases de dados de reconhecimento

No contexto do trabalho, o uso de sistemas de IA para monitoramento, como o reconhecimento facial e a identificação emocional, levanta preocupações sérias de saúde e segurança para os trabalhadores. Tais tecnologias podem criar ambientes de vigilância excessiva, gerando impactos negativos, como aumento de estresse, fadiga mental e potencial discriminação. A expressão de emoções varia entre culturas, e a incerteza científica sobre a capacidade desses sistemas de inferir com precisão o estado emocional dos trabalhadores torna seu uso altamente problemático. A combinação do desequilíbrio de poder entre empregadores e trabalhadores e a natureza intrusiva desses sistemas pode levar a um tratamento desfavorável ou injusto, comprometendo o bem-estar dos empregados.¹³⁸²

Dado esse risco, o regulamento prevê a proibição da comercialização, implantação ou uso de sistemas de IA voltados para a detecção de estados emocionais no local de trabalho ou em ambientes educacionais. Essa proibição visa garantir a proteção da saúde psicológica dos trabalhadores, evitando que sejam submetidos a monitoramentos invasivos que comprometam sua privacidade e autonomia.¹³⁸³

Ainda, o regulamento reforça a proibição de sistemas de IA que criem ou expandam bancos de dados de reconhecimento facial a partir de imagens captadas de maneira aleatória na internet ou em sistemas de videovigilância (CCTV). Essa prática aumenta a sensação de vigilância em massa e pode resultar em graves violações dos direitos fundamentais, incluindo

facial através da recolha aleatória de imagens faciais da Internet ou de imagens de CCTV deverão ser proibidas por essa prática aumentar o sentimento de vigilância em larga escala e poder conduzir a violações grosseiras dos direitos fundamentais, incluindo o direito à privacidade (*Ibid.*).

¹³⁸² Regulamento (UE) 2024/1689 – Considerando Item n 44 - Existem sérias preocupações quanto à base científica dos sistemas de IA que visam identificar ou inferir emoções, especialmente porque a expressão de emoções varia consideravelmente entre culturas e situações, e até num mesmo indivíduo. Entre as principais deficiências desses sistemas contam-se a fiabilidade limitada, a falta de especificidade e a possibilidade limitada de generalização. Assim sendo, os sistemas de IA que identificam ou fazem inferências de emoções ou intenções de pessoas singulares com base nos seus dados biométricos podem conduzir a resultados discriminatórios e ser intrusivos nos direitos e liberdades das pessoas em causa. Tendo em conta o desequilíbrio de poder no contexto do trabalho ou da educação, combinado com a natureza intrusiva destes sistemas, tais sistemas podem conduzir a um tratamento prejudicial ou desfavorável de certas pessoas singulares ou de grupos inteiros de pessoas singulares. Por conseguinte, deverá ser proibida a colocação no mercado, a colocação em serviço ou a utilização de sistemas de IA concebidos para serem utilizados na deteção do estado emocional das pessoas em situações relacionadas com o local de trabalho e a educação. Ess o caso, essa proibição não se refere nem diz respeito a análises de risco que não se baseiem na definição de perfis de pessoas ou nos traços e características da personalidade de pessoas, tais como sistemas de IA que utilizam análises de risco para avaliar a probabilidade de fraude financeira por parte de empresas com base em transações suspeitas, ou ferramentas de análise de risco para prever a probabilidade de localização de estupefacientes ou mercadorias ilícitas pelas autoridades aduaneiras, por exemplo, com base em rotas de tráfico conhecidas (*Ibid.*)

¹³⁸³ Regulamento (UE) 2024/1689. Considerando - Item 43 - A colocação no mercado, a colocação em serviço para esse fim específico ou a utilização de sistemas de IA que criam ou expandem bases de dados de reconhecimento facial através da recolha aleatória de imagens faciais da Internet ou de imagens de CCTV deverão ser proibidas por essa prática aumentar o sentimento de vigilância em larga escala e poder conduzir a violações grosseiras dos direitos fundamentais, incluindo o direito à privacidade (*Ibid.*).

o direito à privacidade, o que é especialmente preocupante no contexto de ambientes de trabalho.

Portanto, as medidas estabelecidas pelo regulamento não apenas protegem os direitos fundamentais, mas também garantem que os sistemas de IA de risco elevado só sejam utilizados se cumprirem requisitos rigorosos de saúde e segurança, minimizando os riscos aos trabalhadores. Essas salvaguardas são essenciais para assegurar que a adoção de novas tecnologias respeite a integridade física e psicológica dos trabalhadores, mantendo um equilíbrio entre inovação e a proteção dos direitos humanos.^{1384,1385}

A adoção de uma postura proativa na promoção da segurança e saúde no trabalho (SST) vai além da responsabilidade social corporativa, representando um compromisso essencial com a preservação da integridade física e mental dos trabalhadores. As empresas que priorizam essas práticas não apenas melhoram sua imagem e sustentabilidade, mas também criam ambientes de trabalho mais seguros e produtivos. No entanto, a ausência de uma regulação adequada para trabalhadores inseridos na Indústria 4.0, especialmente em plataformas digitais, agrava a precarização das relações de trabalho, trazendo implicações graves para a saúde desses profissionais.

Em um âmbito de informalidade, comum no trabalho em plataformas digitais, a precariedade se manifesta na falta de proteção social e trabalhista. Acidentes de trabalho, que geram sérios impactos sociais e econômicos, muitas vezes não são devidamente notificados às autoridades competentes devido à ausência de vínculo formal de emprego. Isso resulta em

¹³⁸⁴ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹³⁸⁵ Regulamento (UE) 2024/1689. Considerando - Item 43 - Existem sérias preocupações quanto à base científica dos sistemas de IA que visam identificar ou inferir emoções, especialmente porque a expressão de emoções varia consideravelmente entre culturas e situações, e até num mesmo indivíduo. Entre as principais deficiências desses sistemas contam-se a fiabilidade limitada, a falta de especificidade e a possibilidade limitada de generalização. Assim sendo, os sistemas de IA que identificam ou fazem inferências de emoções ou intenções de pessoas singulares com base nos seus dados biométricos podem conduzir a resultados discriminatórios e ser intrusivos nos direitos e liberdades das pessoas em causa. Tendo em conta o desequilíbrio de poder no contexto do trabalho ou da educação, combinado com a natureza intrusiva destes sistemas, tais sistemas podem conduzir a um tratamento prejudicial ou desfavorável de certas pessoas singulares ou de grupos inteiros de pessoas singulares. Por conseguinte, deverá ser proibida a colocação no mercado, a colocação em serviço ou a utilização de sistemas de IA concebidos para serem utilizados na deteção do estado emocional das pessoas em situações relacionadas com o local de trabalho e a educação. Essa proibição não se refere nem diz respeito a análises de risco que não se baseiem na definição de perfis de pessoas ou nos traços e características da personalidade de pessoas, tais como sistemas de IA que utilizam análises de risco para avaliar a probabilidade de fraude financeira por parte de empresas com base em transações suspeitas, ou ferramentas de análise de risco para prever a probabilidade de localização de estupefacientes ou mercadorias ilícitas pelas autoridades aduaneiras, por exemplo, com base em rotas de tráfico conhecidas (*Ibid.*).

trabalhadores desprotegidos, sem acesso aos benefícios da previdência social, como auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, na eventualidade de uma incapacidade laboral.¹³⁸⁶

O dimensionamento preciso dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Brasil é um grande desafio, principalmente devido à subnotificação e à ocultação deliberada das ocorrências por parte de muitas empresas. Os registros oficiais são amplamente subestimados, não refletindo a realidade do impacto dessas ocorrências na saúde dos trabalhadores.^{1387,1388}

A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é uma das poucas fontes que oferece uma estimativa mais próxima dessa realidade. A edição mais recente da pesquisa, de 2019, revelou que aproximadamente 2,6 milhões de brasileiros com mais de 18 anos relataram ter sofrido algum acidente de trabalho nos 12 meses anteriores à entrevista. Esse número corresponde a 2,6% das pessoas que estavam trabalhando na semana de referência da pesquisa. Esses dados são preocupantes, especialmente considerando que uma parcela significativa dos trabalhadores, em especial aqueles inseridos em empregos informais ou em plataformas digitais, pode não ter tido seus acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho devidamente registrados. A subnotificação resulta na invisibilização de uma realidade crítica para a saúde pública, além de comprometer o planejamento de políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).^{1389,1390}

A informalidade crescente e a precarização do trabalho nas plataformas digitais ampliam esse problema, uma vez que trabalhadores sem vínculo formal muitas vezes não têm acesso a mecanismos de proteção e compensação adequados. Portanto, a necessidade de melhorar os sistemas de monitoramento e notificação de acidentes e doenças ocupacionais é urgente para

¹³⁸⁶ O atual levantamento do Caminhos do trabalho indica um agravamento dessa situação. Questionados sobre a existência de alguma ocorrência nas atividades laborais, 58,9% dos motoristas e entregadores relatam ter sofrido acidente de trânsito, adoecimento, assalto, agressão ou tiro enquanto trabalhavam para essas empresas. Todas essas ocorrências se enquadram como acidentes de trabalho e por isso foram reunidas em uma mesma questão.

¹³⁸⁷ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Estatísticas e Bancos de Dados Globais**. [S.l.]: OIT, [202]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19 dez. 2024.

¹³⁸⁸ A OIT oferece um panorama global e brasileiro sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, além de destacar a importância de sistemas de notificação adequados. Ver também, Ministério do Trabalho. Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT). Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br> Acesso em: 30 set. 2024. Publicações do Anuário Estatístico fornecem uma análise dos acidentes de trabalho notificados no Brasil (*Ibid.*).

¹³⁸⁹ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Política de revisão de dados divulgados das operações estatísticas do IBGE**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html>. Acesso em: 19 set. 2024.

¹³⁹⁰ A PNS oferece uma visão detalhada dos dados sobre saúde da população brasileira, incluindo estatísticas sobre acidentes de trabalho (*Ibid.*).

que políticas públicas mais eficazes possam ser implementadas e garantir a saúde e segurança de todos os trabalhadores.^{1391,1392}

Essa situação é ainda mais crítica para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho digital. No Brasil, a inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência regida pela Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), exige que empresas com mais de 100 funcionários destinem um percentual de suas vagas para elas. No entanto, no contexto das plataformas digitais, onde os trabalhadores muitas vezes são classificados como autônomos, essas exigências legais não se aplicam. A falta de regulamentação dificulta que pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho digital e à adaptação de postos de trabalho, deixando essa parcela da população ainda mais vulnerável à exclusão.¹³⁹³

Portanto, a falta de regulamentação do trabalho em plataformas digitais não apenas intensifica os riscos à saúde dos trabalhadores, mas também bloqueia a inclusão de pessoa com deficiência, perpetuando desigualdades e agravando a vulnerabilidade desses indivíduos. A ausência de uma relação formal de emprego impede a criação de condições adequadas para a inserção da pessoa com deficiência e para a proteção de todos os trabalhadores frente a acidentes e doenças ocupacionais. Em um contexto de informalidade e precariedade, as empresas se eximem da responsabilidade de oferecer um ambiente de trabalho seguro, o que contraria os princípios básicos da Segurança e Saúde no Trabalho e as obrigações sociais que deveriam ser universais no mercado laboral.¹³⁹⁴

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas são obrigadas a garantir o cumprimento das normas de segurança e instruir os empregados sobre como evitar acidentes. Os trabalhadores, por sua vez, também têm a responsabilidade de seguir essas normas, consolidando uma abordagem compartilhada na prevenção de acidentes.^{1395,1396}

¹³⁹¹ MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O SINAN**. [S.l.]: SINAN, 2016. Disponível em: <http://portalsinan.saude.gov.br/>. Acesso em: 30 set. 2024.

¹³⁹² O SINAN é o sistema oficial para a notificação de agravos à saúde, incluindo acidentes de trabalho. Ele permite o acesso a dados notificados, embora a subnotificação seja um problema reconhecido (*Ibid.*).

¹³⁹³ COSTA, S. M. B. **Dignidade humana e pessoa com deficiência**: aspectos legais e trabalhistas. São Paulo: LTr, 2008, p. 29.

¹³⁹⁴ A informalidade e a precarização do trabalho em plataformas digitais dificultam o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, o que compromete a integridade física e mental dos trabalhadores. Sem um vínculo formal, os trabalhadores não têm acesso a medidas preventivas ou compensatórias, como adicionais de insalubridade e periculosidade, essenciais para a proteção em ambientes de risco.

¹³⁹⁵ BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 set. 2024.

¹³⁹⁶ A CLT regulamenta os direitos trabalhistas no Brasil e contém dispositivos sobre a aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho (*Ibid.*).

A NR 01, que introduziu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), estabeleceu uma estrutura robusta para a gestão de riscos no ambiente de trabalho, alinhada com normas internacionais como a ISO 45001 e a ABNT NBR ISO 31000. Essa prática reconhecida globalmente visa identificar, avaliar e controlar os riscos ocupacionais, garantindo que os locais de trabalho estejam devidamente equipados com Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC). Os EPCs são indispensáveis para proteger coletivamente os trabalhadores contra os riscos inerentes às atividades realizadas, enquanto os EPIs são fornecidos para garantir a proteção individual. A implementação correta e o uso adequado desses equipamentos, sob a orientação das empresas, são essenciais para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. A hierarquia de proteção segue uma ordem: primeiro, a utilização dos EPCs, seguida por medidas de controle administrativo e, por fim, os EPIs, que funcionam como última linha de defesa.¹³⁹⁷

Essas práticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) são vitais à saúde dos trabalhadores, aumentando a produtividade e reduzindo os custos relacionados a absenteísmo e presenteísmo. No entanto, no contexto das plataformas digitais, a falta de regulamentação das condições de trabalho e a ausência de um vínculo formal de emprego têm sido obstáculos significativos para a aplicação eficaz das normas de SST. Os trabalhadores de plataformas, muitas vezes classificados a nosso ver indevidamente como autônomos, ficam desprotegidos, sem acesso aos direitos trabalhistas e às medidas de segurança previstas pela legislação brasileira. Isso resulta em um ambiente de trabalho precário, onde a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais é negligenciada, expondo os trabalhadores a riscos constantes.

A formalização do vínculo empregatício entre plataformas digitais e seus trabalhadores nos moldes europeus, é fundamental para a garantia da aplicação das normas de SST, incluindo o GRO.¹³⁹⁸ Com a regulamentação adequada, esses trabalhadores teriam acesso a EPIs e EPCs, além de políticas de prevenção e controle de riscos, contribuindo diretamente para a redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A formalização também facilitaria a notificação de acidentes aos órgãos competentes, ajudando a dimensionar corretamente a realidade dos riscos enfrentados pelos trabalhadores em plataformas.

Em resumo, a regulamentação das condições de trabalho em plataformas digitais e a formalização do vínculo de emprego são passos essenciais para garantir que as práticas de SST

¹³⁹⁷ SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **NR 1:** comentários ao novo texto (portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020). Brasília, DF: SESI/DN, CNI, 2020. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/nr1_comentarios_ao_novo_texto_portaria_no_6730_de_9_de_marco_de_2020.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

¹³⁹⁸ Como tem ocorrido nos tribunais europeus, bem como nos tribunais trabalhistas brasileiros.

sejam aplicadas, protegendo a saúde e a segurança dos trabalhadores, além de promover um ambiente de trabalho mais seguro e sustentável. No Brasil, as Normas Regulamentadoras (NRs) de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) são obrigatórias, fundamentalmente, para empregadores que possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso significa que a obrigatoriedade das NRs se aplica, em regra, às empresas que possuem vínculo empregatício formal com seus trabalhadores.^{1399,1400}

No entanto, há algumas situações específicas em que determinados aspectos das normas de SST podem ser aplicados a empregadores que não possuem empregados, como no caso de trabalhadores autônomos ou empresas sem vínculo empregatício direto. Isso pode ocorrer em ambientes de trabalho compartilhados ou em contratos de prestação de serviços, onde o contratante deve garantir condições mínimas de segurança para terceiros que atuem em suas instalações, conforme previsto em algumas NRs, como a NR 18^{1401,1402}, que trata das condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção, e a NR 20^{1403,1404}, que regula a segurança no manuseio de inflamáveis.

De forma geral, no caso de empregadores sem empregados, a aplicação das NRs não é automática. Porém, em situações em que terceiros, como autônomos ou prestadores de serviços, atuam em áreas de risco sob a responsabilidade do contratante, a empresa pode ser responsabilizada por garantir a segurança e saúde no ambiente de trabalho, mesmo que não tenha empregados diretos. Portanto, embora as NRs sejam direcionadas principalmente a empresas com empregados, situações de risco à saúde e segurança em locais de trabalho podem exigir a aplicação de normas de SST também para empregadores sem empregados, dependendo do contexto e das condições laborais.

¹³⁹⁹ BRASIL. **Normas Regulamentadoras (NR)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 30 set. 2024.

¹⁴⁰⁰ As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho (*Ibid.*).

¹⁴⁰¹ BRASIL. **NR 18 – condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-18-condicoes-e-meio-ambiente-de-trabalho-na-industria-da-construcao>. Acesso em: 30 set. 2024.

¹⁴⁰² A NR 18 destaca a necessidade de cumprimento de requisitos de segurança para todos os envolvidos em ambientes de construção, independentemente do vínculo empregatício (*Ibid.*).

¹⁴⁰³ BRASIL. **NR 20 – segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-20-seguranca-e-saude-no-trabalho-com-inflamaveis-e-combustiveis>. Acesso em: 30 set. 2024.

¹⁴⁰⁴ A NR 20 aborda a segurança de todos os trabalhadores envolvidos com inflamáveis e combustíveis, incluindo terceirizados e autônomos que atuem em instalações (*Ibid.*).

5.2 Impacto dos sistemas de IA na saúde e segurança no trabalho: uma questão crítica

A Indústria 4.0^{1405,1406} é marcada pela integração de tecnologias inovadoras no ambiente produtivo, transformando profundamente tanto os processos de trabalho quanto as habilidades exigidas dos colaboradores.^{1407,1408} Diante dessas mudanças, torna-se essencial avaliar seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores, com o objetivo de estabelecer normas que preservem a integridade nos novos espaços laborais, expandindo essa proteção para não só garantir a manutenção dos empregos, mas também promover ambientes de trabalho salubres e seguros.^{1409,1410,1411}

Os sistemas de inteligência artificial (IA), quando mal implementados, podem gerar repercussões negativas significativas na saúde e segurança do trabalhador, principalmente quando funcionam como componentes de segurança de produtos. Portanto, à medida que os robôs se tornam mais autônomos, é imperativo que possam operar com segurança em ambientes complexos, como a indústria.¹⁴¹²

A dimensão dos impactos negativos dos sistemas de IA nos direitos fundamentais protegidos pela Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia é particularmente relevante na classificação de um sistema como sendo de risco elevado. Entre esses direitos estão a dignidade humana, o respeito pela vida privada, a proteção de dados pessoais, os direitos dos

¹⁴⁰⁵ SCHWAB, 2016b, p. 21.

¹⁴⁰⁶ Segundo Schwab as expressões “Indústria 4.0” e “quarta revolução industrial”, cunhadas na Feira Industrial de Hannover em 2011, referem-se à transformação das cadeias globais de valor através das “fábricas inteligentes”. Essa revolução integra sistemas físicos e virtuais de produção, colaborando de forma global e flexível, possibilitando a personalização de produtos e a inovação em modelos operacionais. Além disso, a quarta revolução industrial impacta profundamente as relações de trabalho, especialmente em atividades intelectuais, antes exclusivas de seres humanos (*Ibid.*).

¹⁴⁰⁷ CAVALLINI, M. Automação deve acabar com 85 milhões de empregos nos próximos 5 anos, diz relatório do Fórum Econômico Mundial. **G1**, out. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/21/automacao-deve-fechar-85-milhoes-de-empregos-diz-relatorio-do-forum-economico-mundial.ghtml>. Acesso em: 2 out. 2024.

¹⁴⁰⁸ Um relatório do Fórum Econômico Mundial prevê que, até 2025, a automação e a redistribuição do trabalho entre humanos e máquinas resultarão na eliminação de 85 milhões de empregos globalmente, afetando empresas de médio e grande porte em 15 setores e 26 economias, incluindo o Brasil (*Ibid.*).

¹⁴⁰⁹ VALENTINI, R. S **A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores**. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/livro_futuro-do-trabalho_1.pdf#page=302 Acesso em: 18 maio 2024.

¹⁴¹⁰ HARARI, Y. N. **Uma nova classe de pessoas deve surgir até 2050: a dos inúteis**. [*S.l.:s.n.*]. 2023. Disponível em: <https://asmetro.org.br/portalsn/2023/02/23/uma-nova-classe-de-pessoas-deve-surgir-ate-2050-a-dos-inuteis-yuval-noah-harari/>. Acesso em: 2 out. 2024.

¹⁴¹¹ Segundo, Yuval Noah Harari “uma nova classe de pessoas deve surgir até 2050: a dos inúteis”, pessoas não empregáveis (*Ibid.*).

¹⁴¹² No setor da saúde, onde os riscos para a vida e saúde são especialmente elevados, sistemas de IA usados em diagnóstico ou como suporte à tomada de decisões devem ser capazes de fornecer resultados precisos e confiáveis, minimizando a possibilidade de erros que possam comprometer a integridade dos pacientes.

trabalhadores e a proteção da saúde. No contexto laboral, o uso de sistemas de IA que influenciam decisões cruciais sobre a segurança no local de trabalho e a saúde dos trabalhadores deve ser submetido a avaliações rigorosas para assegurar que esses direitos sejam preservados.¹⁴¹³

Além disso, os direitos das pessoas com deficiência, a igualdade de gênero e o direito à não discriminação devem ser levados em conta, especialmente quando esses sistemas influenciam as condições de trabalho e segurança de grupos vulneráveis. Sistemas de IA de risco elevado, quando mal projetados ou utilizados inadequadamente, podem exacerbar vulnerabilidades, comprometendo tanto a saúde física quanto mental dos trabalhadores.¹⁴¹⁴

Neste cenário, em 2022, cerca de 1,5 milhão de brasileiros trabalharam por meio de plataformas digitais, que são parte do trabalho 4.0, tais como Ifood e Uber, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esses números fazem parte do módulo inédito da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), que analisou o teletrabalho e o trabalho por meio de plataformas digitais. O levantamento aponta para um cenário alarmante de precarização das condições de trabalho nas plataformas digitais. Os dados do IBGE também mostram que esse tipo de trabalho atinge, em grande parte, pessoas sem ensino superior completo. Apenas 35,7% dos trabalhadores desse setor contribuem para a

¹⁴¹³ Regulamento (UE) 2024/1689. Considerando - Item 52 - Relativamente aos sistemas de IA autônomos, nomeadamente os sistemas de IA de risco elevado que não são componentes de segurança de produtos, ou que não são, eles próprios, produtos, é apropriado classificá-los como sendo de risco elevado se, à luz da sua finalidade prevista, representarem um risco elevado de danos para a saúde e a segurança ou de prejuízo para os direitos fundamentais das pessoas, tendo em conta a gravidade dos possíveis danos e a probabilidade da ocorrência desses danos, e se forem utilizados num conjunto de domínios especificamente predefinidos no presente regulamento. A identificação desses sistemas baseia-se na mesma metodologia e nos mesmos critérios previstos também para futuras alterações da lista de sistemas de IA de risco elevado que a Comissão deverá ficar habilitada a adotar, através de atos delegados, a fim de ter em conta o rápido ritmo da evolução tecnológica, bem como as potenciais alterações na utilização de sistemas de IA.

¹⁴¹⁴ Regulamento (UE) 2024/1689. Considerando - Item 48 - A dimensão das repercussões negativas causadas pelo sistema de IA nos direitos fundamentais protegidos pela Carta é particularmente importante quando se classifica um sistema de IA como sendo de risco elevado. Esses direitos incluem o direito à dignidade do ser humano, o respeito da vida privada e familiar, a proteção de dados pessoais, a liberdade de expressão e de informação, a liberdade de reunião e de associação, o direito à não discriminação, o direito à educação, a defesa dos consumidores, os direitos dos trabalhadores, os direitos das pessoas com deficiência, a igualdade de gênero, os direitos de propriedade intelectual, o direito à ação e a um tribunal imparcial, o direito à defesa e a presunção de inocência, e o direito a uma boa administração. Além desses direitos, é importante salientar o fato de que as crianças têm direitos específicos, consagrados no artigo 24.º da Carta e na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, desenvolvidos com mais pormenor no Comentário Geral n.º 25 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança no respeitante ao ambiente digital, que exigem que as vulnerabilidades das crianças sejam tidas em conta e que estas recebam a proteção e os cuidados necessários ao seu bem-estar. O direito fundamental a um nível elevado de proteção do ambiente consagrado na Carta e aplicado nas políticas da União também deverá ser tido em conta ao avaliar a gravidade dos danos que um sistema de IA pode causar, nomeadamente em relação à saúde e à segurança das pessoas.

Previdência Social, o que evidencia a extrema vulnerabilidade a que esses profissionais estão expostos.¹⁴¹⁵

Na análise do Professor Flávio Roberto Batista, com a qual comungamos, essa realidade reflete um “grave quadro de desproteção trabalhista”, marcado pela ausência de direitos sociais e pela falta de segurança previdenciária, fatores que deixam os trabalhadores desamparados diante de acidentes, doenças ou outras adversidades. Adverte o Professor Batista que como em grande parte, pessoas não possuem ensino superior completo. acabam se tornando "alvo ideal" para as plataformas, pois, pela necessidade de sobrevivência, aceitam condições de trabalho precárias, por fim, critica a falta de investimento do Estado na qualificação da mão de obra, o que perpetua a exploração desses trabalhadores.^{1416,1417}

No mesmo sentido, o Professor Arnaldo Mazzei Nogueira, observa que do ponto de vista econômico o setor movimenta renda e consumo, contribuindo para a economia brasileira, salientando a predominância de ocupações informais o que contraria as normas internacionais de trabalho decente, estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e concluimos precarizando sobremaneira o mercado de trabalho brasileiro e trazendo inúmeros malefícios a saúde do trabalhador. Segundo o Professor, ainda que o trabalho em plataformas digitais, como aplicativos de entrega e transporte, ofereça vantagens, como a possibilidade de uma renda acima da média em alguns casos, se impõe a necessidade de o Estado assumir uma maior responsabilidade na promoção de políticas públicas voltadas para o trabalho. Um exemplo dessa necessidade é a Previdência Social, que evidencia a urgência de se discutir formas de reduzir a concentração de renda e garantir maior proteção aos trabalhadores, também, de forma acertada, sugere que uma das políticas públicas prioritárias deve ser a redução da jornada de trabalho, o que poderia aumentar a ocupação e permitir uma distribuição mais justa das vagas de emprego. Ele alerta que a tendência recente tem sido oposta, com a redução do número de trabalhadores e a ampliação das jornadas para além do limite legal de 40 horas semanais, em alguns casos atingindo 48 a 50 horas. Essa prática impacta diretamente a saúde do trabalhador, levando ao aumento de transtornos mentais e doenças ocupacionais. Nesse sentido, Nogueira destaca a importância de investir em educação qualificada, tanto no nível básico quanto técnico, para proporcionar aos trabalhadores uma inserção mais digna e segura

¹⁴¹⁵ IBGE 2023.

¹⁴¹⁶ TIEMI, 2024.

¹⁴¹⁷ Pontua, ainda, o Professor Batista que, ao manter esses trabalhadores na informalidade, as plataformas maximizam seus lucros, já que a distribuição da renda gerada favorece mais as empresas do que os trabalhadores. Esse modelo de trabalho informal compromete não apenas os direitos trabalhistas, mas também a saúde física e mental dos trabalhadores, que enfrentam longas jornadas, falta de descanso e pressão constante por resultados (*Ibid.*).

no mercado de trabalho. Esse investimento não só eleva o nível de empregabilidade, mas também cria condições para que o trabalhador tenha maior proteção e bem-estar, promovendo um equilíbrio entre vida profissional e pessoal e garantindo condições adequadas de saúde no trabalho.^{1418,1419}

Um dos maiores impactos da precarização do trabalho em plataformas é a falta de contribuição para a Previdência Social, o que deixa milhões de trabalhadores desprotegidos. Como autônomos, eles são responsáveis por recolher suas próprias contribuições, mas a instabilidade financeira faz com que muitos não consigam cumprir essa obrigação. Concordamos com o Professor Arnaldo Mazzei Nogueira quando destaca que o maior problema não é o impacto no planejamento público, mas sim a “tragédia social” que isso representa. Sem acesso à Previdência, muitos trabalhadores ficarão sem amparo no futuro, agravando as desigualdades sociais no Brasil.¹⁴²⁰

A desproteção da saúde e da segurança no trabalho plataformizado revela um quadro complexo de Indústria 4.0 de precarização e falta de proteção social. O controle algorítmico, a informalidade e a falta de contribuição previdenciária são desafios que exigem novas formas de regulamentação para garantir um trabalho decente e a proteção da saúde dos trabalhadores. A discussão sobre essas questões está longe de ser resolvida, mas é fundamental para assegurar condições justas e dignas para milhões de brasileiros.¹⁴²¹

A tecnologia tem sido uma força motriz para transformações em diversos aspectos de nossa vida, como na forma de nos relacionarmos, comprarmos, aprendermos e trabalharmos. Realizamos transações financeiras com rapidez, consultamos o trânsito em tempo real, exploramos culturas de diferentes países e usufruímos de muitos outros benefícios.

¹⁴¹⁸ TIEMI, 2024.

¹⁴¹⁹ A característica mais marcante do trabalho por aplicativos é a negativa do vínculo empregatício, sob a justificativa de autonomia dos trabalhadores. No entanto, como Batista explica, o Direito do Trabalho brasileiro se baseia na “primazia da realidade”, privilegiando a situação concreta de subordinação, mesmo que a relação formal entre as partes sugira autonomia. No contexto dos aplicativos, o controle e a organização do trabalho são exercidos por algoritmos, gerando o que é chamado de subordinação algorítmica, onde as decisões sobre as tarefas e condições de trabalho são definidas por sistemas automatizados (*Ibid.*).

¹⁴²⁰ O trabalho plataformizado revela um quadro complexo de precarização e falta de proteção social. O controle algorítmico, a informalidade e a falta de contribuição previdenciária são desafios que exigem novas formas de regulamentação para garantir um trabalho decente e a proteção da saúde dos trabalhadores. A discussão sobre essas questões está longe de ser resolvida, mas é fundamental para assegurar condições justas e dignas para milhões de brasileiros. A precarização do trabalho nas plataformas muitas vezes é disfarçada pela retórica do empreendedorismo (*Ibid.*).

¹⁴²¹ TIEMI, 2024.

Paralelamente, a saúde e segurança do trabalhador também estão avançando para a era digital.^{1422,1423,1424}

A Deloitte Center for Health Solutions, projeta que o futuro da saúde será profundamente influenciado pela transformação digital, impulsionada pela geração de dados interoperáveis e pelo desenvolvimento de plataformas abertas e seguras. Essa evolução se divide em três principais categorias: Bem-estar e cuidados, Dados e plataformas, e Capacitação para o cuidado. Ademais, segundo o Observatório Digital de Segurança e Saúde no Trabalho, no Brasil, a cada 3 horas e 40 minutos uma pessoa morre em um acidente de trabalho. Pesquisa do Infosiga do departamento de trânsito do Governo de São Paulo no Brasil informa que em 2024, houve 2626 óbitos de motociclistas, em acidentes letais, meio de locomoção comumente utilizado por entregadores de plataformas digitais, uma variação de 16,1% em relação ao ano de 2023.^{1425,1426}

Nesta perspectiva a saúde e segurança do trabalhador de transformação digital surgiram novas ferramentas para monitorar o bem-estar físico e mental, com a tendência de melhorar a prevenção de riscos no ambiente de trabalho. O uso de dados interoperáveis permite a análise precisa de informações de saúde em tempo real, ajudando as empresas a identificarem e mitigar riscos antes que eles afetem os trabalhadores. Além disso, a necessidade de plataformas digitais seguras viabilizará a integração de cuidados em diversos ambientes, facilitando o acesso a serviços de saúde e promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Neste modelo ideal, teríamos, a capacitação para o cuidado, os trabalhadores podem ser treinados e orientados sobre práticas de segurança, ampliando sua autonomia e contribuindo para um ambiente de trabalho mais resiliente e preparado para os desafios modernos.¹⁴²⁷

¹⁴²² PORTAL DA INDÚSTRIA. **Segurança e Saúde no Trabalho**: tudo sobre as normas e leis. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/seguranca-saude-trabalho/>. Acesso em: 17 maio 2024.

¹⁴²³ VALENTINI, 2020.

¹⁴²⁴ As transformações nos processos produtivos têm um impacto profundo nas relações de trabalho, demandando uma análise criteriosa e abrangente dos operadores do Direito. É essencial ajustar os marcos regulatórios para garantir a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores, com especial atenção à saúde e ao bem-estar social, diante dos desafios impostos pela Indústria 4.0 (*Ibid.*).

¹⁴²⁵ DELOITTE. **Futuro da saúde**: uma análise sobre o setor no Brasil nos próximos anos. [S.l.:s.n.], [2022]. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt/Industries/life-sciences-health-care/perspectives/future-of-health.html>. Acesso em: 19 dez. 2024.

¹⁴²⁶ O futuro da saúde. Transformação digital, tecnologias emergentes e foco no bem-estar impulsionam o setor (*Ibid.*). Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2019-04/cada-3-horas-e-40-minutos-uma-pessoa-morre-por-acidente-de-trabalho>. Acesso em 19 jan. 2025. DETRAN-SP. Disponível em: <https://www.infosiga.sp.gov.br/Acesso> em 19 jan. 2025

¹⁴²⁷ Regulamento (UE) 2024/1689. Considerando - Item 57 - Os sistemas de IA utilizados nos domínios do emprego, da gestão de trabalhadores e do acesso ao emprego por conta própria, nomeadamente para efeitos de recrutamento e seleção de pessoal, de tomada de decisões que afetem os termos da relação de trabalho, de

Com a crescente adoção de sistemas de IA em ambientes críticos, como o trabalho e a infraestrutura, a saúde e a segurança dos trabalhadores são diretamente afetadas. Quando se trata de dados biométricos, que constituem uma categoria especial de dados pessoais, a utilização desses sistemas pode trazer riscos elevados, especialmente em casos de identificação biométrica à distância. Inexatidões técnicas nesses sistemas podem gerar resultados enviesados e provocar discriminação com base em idade, etnia, raça, gênero ou deficiência. Por isso, tais sistemas devem ser classificados como de risco elevado, a fim de garantir a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.¹⁴²⁸

A autora da presente tese entende, em consonância com o Regulamento (EU) n. 2024/1689¹⁴²⁹, que, de fato, a incessante adoção de sistemas de IA em ambientes críticos, como o trabalho e infraestrutura, o impacto sobre a saúde e segurança dos trabalhadores torna-se uma preocupação central. Em especial, o uso de dados biométricos, que pertencem a uma categoria sensível de dados pessoais, pode gerar riscos elevados em casos de identificação biométrica à distância para controle massivo de jornada, assim como a questão da geolocalização para trabalhadores de aplicativos. As falhas técnicas ou imprecisões nesses sistemas podem resultar em resultados enviesados, levando à discriminação com base em fatores como idade, etnia, raça, gênero ou deficiência. Esses efeitos podem comprometer a integridade e o bem-estar dos trabalhadores, tornando essencial que tais sistemas sejam classificados como de risco elevado.¹⁴³⁰

promoção e cessação das relações contratuais de trabalho, de atribuição de tarefas com base em comportamentos individuais, traços ou características pessoais, e de controlo ou avaliação de pessoas no âmbito de relações contratuais de trabalho também deverão ser classificados como sendo de risco elevado, uma vez que podem ter um impacto significativo nas perspectivas de carreira, na subsistência dessas pessoas e nos direitos dos trabalhadores. O conceito de «relações contratuais de trabalho» deverá abranger de forma significativa os funcionários e as pessoas que prestam serviços por intermédio de plataformas a que se refere o programa de trabalho da Comissão para 2021. Ao longo do processo de recrutamento e na avaliação, promoção ou retenção de pessoal em relações contratuais de trabalho, esses sistemas podem perpetuar padrões históricos de discriminação, por exemplo, contra as mulheres, contra certos grupos etários, contra as pessoas com deficiência ou contra pessoas de uma determinada origem racial ou étnica ou orientação sexual. Os sistemas de IA utilizados para controlar o desempenho e o comportamento dessas pessoas podem ainda comprometer os seus direitos fundamentais à proteção de dados pessoais e à privacidade.

¹⁴²⁸ Entretanto, sistemas de verificação biométrica, cujo único objetivo é confirmar a identidade de uma pessoa para acesso a serviços, dispositivos ou instalações seguras, são considerados menos arriscados, desde que sejam utilizados estritamente para esses fins. Da mesma forma, sistemas de IA voltados para a cibersegurança e proteção de dados pessoais não são classificados como de risco elevado, pois se destinam a prevenir riscos digitais, não influenciando diretamente a saúde física dos indivíduos. A classificação de um sistema de IA como de risco elevado também requer um exame cuidadoso do potencial impacto na saúde e segurança, levando em consideração tanto a gravidade dos danos potenciais quanto a probabilidade de ocorrência. Produtos e sistemas que apresentem esses riscos devem ser sujeitos a processos de conformidade adicionais para mitigar qualquer ameaça à segurança no trabalho.

¹⁴²⁹ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

¹⁴³⁰ No contexto de emprego e gestão de trabalhadores, os sistemas de IA utilizados para recrutamento, seleção de pessoal, promoção ou demissão também devem ser classificados como de risco elevado. Esses sistemas

A adoção de IA em ambientes de trabalho expõe os colaboradores a novos riscos psicossociais e de saúde, já que essas tecnologias não apenas monitoram e controlam processos, mas também podem interferir diretamente no ambiente de trabalho, influenciando aspectos como carga de trabalho, controle sobre as tarefas e até avaliações de desempenho. Por isso, a implementação de normas regulamentadoras específicas para o uso de IA nos locais de trabalho é crucial.

Essas normas devem garantir que as tecnologias sejam projetadas e utilizadas de maneira que priorize a saúde e segurança dos trabalhadores, minimizando riscos e garantindo a transparência dos processos. Além disso, a supervisão humana deve ser mantida em pontos críticos, de forma a evitar que decisões importantes, como contratações ou demissões, sejam feitas exclusivamente por IA sem uma análise justa. A regulamentação também precisa assegurar que os trabalhadores tenham acesso a mecanismos de proteção e recursos legais para se defenderem de possíveis erros ou abusos decorrentes do uso dessas tecnologias.

Portanto, a regulamentação do uso de IA no trabalho é não apenas necessária, mas urgente, para garantir que os benefícios dessas inovações tecnológicas sejam acompanhados de proteções adequadas aos direitos fundamentais, saúde e segurança dos trabalhadores. Sem essas salvaguardas, o avanço da IA no ambiente de trabalho pode resultar em consequências prejudiciais, ampliando as desigualdades e aumentando a precarização laboral.

5.3 Regulamentação e transparência: proteção em tempos de avanço tecnológico

Dado o rápido avanço tecnológico e a crescente utilização de sistemas de IA no âmbito laboral, no Brasil se faz necessária a classificação adequada dos sistemas de IA e a rastreabilidade para garantir a segurança. A União Europeia com o Regulamento 2024/1689 estabeleceu mecanismos de registro e supervisão para garantir que esses sistemas sejam implementados com transparência e responsabilidade, protegendo os trabalhadores e os consumidores de possíveis danos à saúde e à segurança. Também, a cooperação entre governos, fabricantes e reguladores é crucial para garantir que sistemas de IA de risco elevado, que operam em ambientes de trabalho e serviços essenciais, não comprometam os direitos fundamentais e proporcionem um ambiente seguro e digno para todos.¹⁴³¹

influenciam diretamente as perspectivas de carreira e a subsistência dos trabalhadores. Se projetados ou utilizados de maneira inadequada, podem perpetuar discriminações históricas e comprometer direitos fundamentais, como o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais. Conferir em Considerando 57 do Regulamento (UE) 2024/1689.

¹⁴³¹ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

A Inteligência Artificial (IA) tornou-se uma constante em nossa vida cotidiana, impactando diversos aspectos da existência das pessoas, especialmente no ambiente de trabalho.^{1432,1433} Desde a formação até a cessação do contrato de trabalho, a IA introduziu novas modalidades de prestação de serviços. Os trabalhadores envolvidos nessas atividades estão expostos a vários riscos relacionados à segurança e saúde ocupacionais.¹⁴³⁴

A utilização crescente de sistemas de IA traz desafios consideráveis para a segurança e saúde dos trabalhadores. Esses sistemas, especialmente aqueles que lidam com dados biométricos, podem gerar riscos elevados caso não sejam devidamente regulamentados. As inexactidões técnicas nos sistemas de identificação biométrica, por exemplo, podem resultar em discriminações com base em idade, etnia, gênero ou deficiência, colocando em risco os direitos fundamentais dos trabalhadores e comprometendo seu bem-estar. A adoção de IA em processos como a concessão de benefícios sociais e a prestação de serviços de saúde pode ter impactos profundos na vida dos trabalhadores, influenciando diretamente sua subsistência. A utilização de IA para decidir o acesso a serviços essenciais pode perpetuar padrões de discriminação ou criar formas de exclusão, o que torna essencial a classificação desses sistemas como de risco elevado.¹⁴³⁵

Assim, normas de proteção robustas são necessárias para garantir que a implementação dessas tecnologias não comprometa os direitos à segurança social, à não discriminação e à dignidade humana. Quanto a segurança do trabalho, a regulamentação deve prever a aplicação de IA de forma que respeite o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, sem que a tecnologia se torne um instrumento de vigilância desproporcional ou invasivo. Sistemas de IA que monitoram o desempenho ou atribuem tarefas com base em características pessoais podem

¹⁴³² MOREIRA, T. C. **Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0.** Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/livro_futuro-do-trabalho_1.pdf#page=274. Acesso em: 17 maio 2024.

¹⁴³³ Como explica Moreira, a definição de Inteligência Artificial (IA) é notoriamente complexa e não é unânime, muito devido à sua associação com outro conceito igualmente desafiador de definir: a inteligência humana. Este vínculo suscita uma série de questões que ultrapassam o escopo deste artigo. No entanto, é relevante mencionar alguns exemplos para ilustrar a complexidade do tema, como a proteção e propriedade dos dados, que são fundamentais para o funcionamento da IA; as implicações legais da responsabilidade, exemplificadas pelo uso de veículos autônomos; e questões de privacidade, considerando que nossas atividades digitais frequentemente deixam rastros que podem ser armazenados e analisados indefinidamente, especialmente no ambiente de trabalho, onde os dados do trabalhador podem se tornar excessivamente expostos e suscetíveis a se tornarem desatualizados ou mal interpretados fora do contexto original. Importante ressaltar que o conceito de IA envolve comportamentos que seriam considerados inteligentes se realizados por seres humanos. A indagação feita por Alan Turing em 1950, “as máquinas podem pensar?”, ainda ressoa como fundamental para entender a essência da inteligência artificial (*Ibid.*).

¹⁴³⁴ *Ibid.*

¹⁴³⁵ UNIÃO EUROPEIA, 2024.

comprometer a saúde mental e aumentar a pressão sobre os trabalhadores, o que exige supervisão rigorosa e transparência no uso dessas ferramentas.¹⁴³⁶

Por isso, é crucial que as normas regulamentadoras garantam a segurança dos trabalhadores em três aspectos fundamentais: a. Transparência: Os trabalhadores precisam entender como os sistemas de IA funcionam e como seus dados são usados, assegurando que possam contestar decisões injustas; b. Supervisão humana: Embora a IA possa ajudar na automação de processos, é necessário manter a intervenção humana em decisões críticas, especialmente as que envolvem saúde e segurança, c. Proteção contra discriminação: Normas específicas devem ser estabelecidas para prevenir a discriminação sistêmica, garantindo que os algoritmos de IA sejam treinados com dados representativos e estejam livres de vieses.

A criação de normas regulamentadoras sólidas é vital para assegurar que os benefícios da IA no ambiente de trabalho sejam acompanhados de proteções adequadas, preservando o direito à saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores. Sem essas salvaguardas, o uso indiscriminado de IA pode não apenas aumentar os riscos à segurança, mas também ampliar desigualdades, precariedade e prejudicar o equilíbrio no ambiente de trabalho.

A Inteligência Artificial (IA) tornou-se um elemento essencial em diversos aspectos da vida cotidiana, impactando significativamente o ambiente de trabalho, desde a formação de contratos até a sua conclusão. Reconhecendo essa transformação, a União Europeia de forma pioneira publicou em 8 de abril de 2019 o documento intitulado “Orientações Éticas para uma IA de Confiança”, no qual enfatiza a importância de proteger valores fundamentais, como a autonomia humana, transparência, privacidade e a proteção de dados pessoais. Além disso, o documento já ressaltava a necessidade de promover a igualdade e combater qualquer forma de discriminação no uso dessas tecnologias.¹⁴³⁷

Paralelamente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) defende uma abordagem de IA centrada no princípio do “ser humano no comando”, garantindo que as decisões finais, especialmente aquelas que impactam as relações de trabalho, sejam sempre tomadas por seres humanos. Essa abordagem reforça a centralidade da dignidade humana nas interações tecnológicas, assegurando que a IA seja utilizada como uma ferramenta para potencializar o

¹⁴³⁶ *Ibid.*

¹⁴³⁷ EUROPEAN UNION. **Orientações éticas para uma IA de confiança**. [S.l.]: Publications Office, 2019. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-pt>. Acesso em: 2 out. 2024.

trabalho humano, e não para substituí-lo ou comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores.^{1438,1439}

Os trabalhadores envolvidos em novas modalidades de emprego enfrentam riscos crescentes relacionados à segurança e saúde no trabalho, independentemente de serem empregados formais, autônomos ou prestadores de serviços. No Brasil, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem importantes normas de proteção, que precisam ser reforçadas diante das transformações tecnológicas e das novas formas de trabalho.

As inovações tecnológicas, como a automação e o uso de algoritmos, trazem benefícios, mas também apresentam novos desafios, como o aumento da vigilância e pressão psicológica sobre os trabalhadores. Isso é agravado pela falta de regulamentação adequada para novas formas de trabalho, como as plataformas digitais, onde o controle algorítmico e a remuneração fragmentada geram insegurança e comprometem o bem-estar mental e físico dos trabalhadores.

O artigo 7º, XXVII da Constituição, que trata da proteção contra a automação, deve ser ampliado para garantir que os trabalhadores sejam protegidos não apenas em termos de manutenção de emprego, mas também em relação à sua integridade física e mental.^{1440,1441} Da mesma forma, o artigo 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara o controle telemático ao presencial, precisa ser adaptado para assegurar que o controle remoto, especialmente em plataformas digitais, não comprometa a dignidade e a saúde dos trabalhadores.^{1442,1443}

A legislação trabalhista brasileira também precisa estar atenta à inclusão de grupos vulneráveis, como pessoas com deficiência, que muitas vezes enfrentam maiores dificuldades para acessar condições de trabalho seguras e saudáveis. A pesquisa tecnológica, orientada pelo artigo 218, § 2º da Constituição, deve ser incentivada para desenvolver soluções que considerem

¹⁴³⁸ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor**. [S.l.]: Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/410901/download>. Acesso em: 2 out. 2024.

¹⁴³⁹ “Propomos uma agenda centrada no ser humano para o futuro do trabalho, que fortaleça o contrato social colocando as pessoas e o trabalho que elas fazem no centro da política econômica e social e das práticas comerciais. Esta agenda consiste em três pilares de ação que, juntos, impulsionarão o crescimento, a equidade e a sustentabilidade para as gerações atuais e futuras” (*Ibid.*).

¹⁴⁴⁰ BRASIL, 1988.

¹⁴⁴¹ Artigo 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVII — proteção em face da automação, na forma da lei (*Ibid.*).

¹⁴⁴² BRASIL, 1943.

¹⁴⁴³ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (*Ibid.*).

essas necessidades específicas, criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.^{1444,1445}

Assim, a adaptação das normas regulamentadoras é essencial para enfrentar os novos riscos trazidos pela tecnologia, garantindo que a saúde e a segurança dos trabalhadores sejam protegidas de maneira eficaz, ao mesmo tempo em que se promove um ambiente de trabalho mais justo e saudável para todos.

5.4 Uma experiência etnográfica brasileira

O renomado pesquisador Manuel Gonsales nos trouxe uma experiência pessoal quanto ao trabalho plataformizado e as resistências coletivas dos(as) entregadores(as) por aplicativos no Brasil.¹⁴⁴⁶

Em agosto de 2021, após receber a primeira dose da vacina contra a Covid-19, o pesquisador decidiu enfrentar esse desafio. Relata que, embora não tenha realizado uma extensa pesquisa etnográfica, como as investigações dos renomados etnógrafos Günter Wallraff, Michael Burawoy, Robert Linhart, Simone Weil ou Callum Cant, que trabalhou como entregador em Brighton para complementar sua renda durante o doutorado, sua experiência foi suficiente para gerar reflexões relevantes. Ele costuma chamar essa vivência de “perspectiva etnográfica”, integrando-a a uma pesquisa multisite mais ampla, desenvolvida desde 2019. Como entregador, trabalhou, em média, quatro horas por dia, durante doze dias, entre 29 de agosto e 25 de outubro de 2021. Embora o contato prolongado com o campo de pesquisa seja essencial para um estudo aprofundado, as descobertas iniciais, registradas em 21 páginas de diário de campo, o motivaram a publicar os primeiros resultados dessa experiência.¹⁴⁴⁷

Conforme a experiência do pesquisador o processo para se tornar entregador por aplicativos é relativamente simples: basta possuir ou alugar uma bicicleta, baixar o aplicativo, realizar o cadastro e, em poucos minutos, já é possível começar a trabalhar. No entanto, o verdadeiro desafio surge ao “trabalhar o aplicativo”, como costumam dizer os próprios

¹⁴⁴⁴ BRASIL, 1988.

¹⁴⁴⁵ Art. 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação. [...] § 2º A pesquisa tecnológica voltar-se-á preponderantemente para a solução dos problemas brasileiros e para o desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional. [...] § 4º A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho (*Ibid.*).

¹⁴⁴⁶ GONSALES, M. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. In: ANTUNES, R (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 52.

¹⁴⁴⁷ GONSALES, 2023, p. 53-55.

entregadores. A adaptação ao sistema, o ranqueamento e a compreensão das dinâmicas da plataforma são fundamentais, e até que esses aspectos sejam assimilados, o novo entregador enfrenta condições ainda mais difíceis do que os mais experientes, o que torna a sobrevivência exclusivamente dessa atividade bastante desafiadora.¹⁴⁴⁸

Manuel realizou o cadastro nas principais plataformas de entrega — Rappi, iFood, Uber Eats e 99 Food — revelou-se um processo simples e bastante semelhante entre as empresas. A Rappi foi a mais ágil: após preencher um formulário com dados básicos, enviar uma foto do RG e do rosto, além de assistir a um vídeo-treinamento, em apenas 39 minutos o pesquisador já estava apto a realizar entregas. A Uber Eats, por sua vez, levou seis dias para aprovar o cadastro, enquanto a 99 Food demorou duas semanas, apesar de ter prometido inicialmente um prazo de quatro dias. O iFood, em contrapartida, informou que não havia vagas disponíveis para entregadores em São Paulo no momento. Diante disso, o pesquisador optou por manter a 99 Food como opção de reserva e começou a operar com os aplicativos da Rappi e Uber Eats. Todas as plataformas exigiram acesso irrestrito aos dados do celular, incluindo localização, fotos e contatos, mesmo quando os aplicativos não estavam em uso. Além disso, os termos de uso destacavam que a relação com a empresa era de caráter comercial, e não de emprego.

Equipado com uma bicicleta, internet no celular e capacete, o pesquisador decidiu adquirir uma mochila da Rappi por R\$ 89,50, além de um suporte para celular e um espelho retrovisor para a bicicleta. Embora as plataformas não exigissem o uso de mochilas específicas, muitas ofereciam promoções para que os entregadores as comprassem ou ganhassem mediante a conclusão de desafios. Na época, o iFood oferecia uma mochila por R\$ 108,00, enquanto a Rappi disponibilizava a mais barata, que foi a escolhida. Mesmo durante a pandemia de Covid-19, nem a Uber Eats nem a Rappi forneceram equipamentos de proteção individual (EPIs). A responsabilidade pela segurança sanitária parecia recair exclusivamente sobre os entregadores, sem qualquer apoio efetivo das plataformas, exceto por mensagens com orientações básicas. Durante toda a experiência, apenas dois clientes solicitaram que o pedido fosse deixado na porta; os demais preferiam recebê-lo pessoalmente.¹⁴⁴⁹

No primeiro dia, com a mochila nas costas e os aplicativos ativados, o pesquisador saiu para as ruas do bairro de Pinheiros, em São Paulo. Já tinha ciência de que as chances de não ser chamado para uma entrega eram altas, conforme relatado por outros entregadores. E, de fato, após três horas pedalando pelas ruas de Pinheiros, Teodoro Sampaio e Faria Lima, não recebeu nenhuma solicitação. Foi apenas no quinto dia, com o aplicativo da Rappi no modo de “aceite

¹⁴⁴⁸ *Ibid.*, p. 58.

¹⁴⁴⁹ GONSALES, 2023, p. 59-60.

automático”, que o primeiro pedido finalmente chegou. Com receio de não conseguir cumprir o prazo, decidiu realizar essa entrega de carro. Após retirar o pedido em uma dark kitchen, localizada em uma área improvisada, fez a entrega sem contratempos. O aplicativo facilitou o processo, indicando a rota por GPS e solicitando a confirmação da entrega por meio de um código fornecido pelo cliente. Logo após essa entrega, outro pedido foi solicitado. Novamente, a retirada ocorreu em uma dark kitchen, onde diversos entregadores aguardavam. O ambiente era desorganizado e improvisado, com cozinhas pequenas e áreas de descanso feitas de containers. Apesar das condições, a rotina das entregas continuou sem maiores dificuldades.¹⁴⁵⁰

O pesquisador informa que desde o início da experiência, ficou evidente que o maior desafio para os novos entregadores é lidar com a sazonalidade da demanda. Em São Paulo, por exemplo, o horário do almoço costuma gerar mais pedidos do que o jantar, e o café da manhã quase não apresenta solicitações. Sextas, sábados e domingos são os dias mais movimentados, enquanto segundas-feiras e feriados reduzem significativamente o número de chamadas. A baixa remuneração, somada a essa irregularidade, obriga muitos entregadores a trabalharem longas jornadas, frequentemente atuando nos três principais horários de pico (café da manhã, almoço e jantar), para garantir uma renda minimamente aceitável ao final do mês. Além disso, muitos deles moram longe das áreas com maior demanda, o que aumenta ainda mais o desafio de sustentar-se exclusivamente com essa atividade.¹⁴⁵¹

A gestão de desempenho e o ranqueamento são pilares centrais nas plataformas de delivery, utilizados pelas empresas para engajar os entregadores através de técnicas de gamificação. Essas estratégias, desenvolvidas por programadores inspirados no ambiente dos jogos, têm o objetivo de aumentar a produtividade dos trabalhadores e prolongar suas jornadas. Em essência, as mesmas táticas aplicadas para engajar jogadores são utilizadas para intensificar o trabalho dos entregadores.¹⁴⁵²

A base da gamificação é o ranqueamento promovido pelas plataformas. No caso da Uber Eats, durante a experiência do pesquisador, a empresa oferecia diferentes níveis de classificação, como verde, ouro e platina, prometendo mais descontos em produtos e serviços, como combustível, escolas, planos de saúde, e até benefícios oferecidos pela própria plataforma. Além disso, a Uber Eats incentivava a participação dos entregadores em desafios de conhecimento sobre as normas e práticas da empresa, recompensando com mais pontos aqueles que realizavam testes e participavam dessas atividades. Promoções também

¹⁴⁵⁰ *Ibid.*, p. 59-60.

¹⁴⁵¹ GONSALES, 2023, p. 59.

¹⁴⁵² *Ibid.*, p. 60.

incentivavam o entregador a atuar como consumidor e administrador, comprando produtos oferecidos pela plataforma e persuadindo colegas a se tornarem entregadores.¹⁴⁵³

A Uber Eats até oferecia um canal de comunicação diferenciado como recompensa, o que contrasta com o péssimo atendimento que os entregadores frequentemente relatam em conversas. Esse atendimento deficiente é muitas vezes utilizado pelas empresas como uma forma de obter ainda mais dedicação dos trabalhadores, prometendo melhorias em troca de maior envolvimento e desempenho. Na Rappi, o sistema de avaliação é baseado na quantidade de pedidos aceitos e finalizados, nas avaliações dos clientes, nos pedidos realizados em dias de alta demanda, e nos dias e horários agendados. Existem quatro níveis de classificação: alerta, bronze, prata e diamante, sendo a atualização realizada a cada duas semanas. No entanto, esse sistema traz uma camada adicional de dificuldade. Para receber mais pedidos, o entregador precisava agendar sua disponibilidade em dias e horários de alta demanda, mas, para poder acessar esses horários, era necessário estar classificado como prata ou superior. Como o pesquisador estava classificado como bronze, só conseguia agendar em locais e horários menos favoráveis, limitando ainda mais sua possibilidade de obter pedidos e aumentar a renda. Essas técnicas de gamificação, mostram como as plataformas utilizam essas ferramentas não apenas para gerenciar o trabalho, mas também para intensificar e prolongar a jornada dos entregadores.¹⁴⁵⁴

Com a mochila nas costas e enfrentando baixa demanda, o pesquisador percebeu que as empresas de delivery, especialmente para entregadores novatos, muitas vezes os forçam a trabalhar em horários menos procurados, como madrugadas, devido à dificuldade de acesso a períodos com maior demanda. Após dois dias sem receber pedidos pela Rappi, decidiu explorar os aplicativos e descobriu a seção de Agendamento, onde é possível reservar dias, locais e horários de disponibilidade. Ao tentar agendar, constatou que, por estar classificado como Bronze, não tinha acesso aos dias de maior demanda, como sábado e domingo, exceto em locais distantes de sua residência, como Butantã e Alphaville. No caso da Uber Eats, embora não houvesse agendamento na época de sua experiência, o aplicativo indicava, em seu mapa, regiões destacadas em laranja, onde os pagamentos eram superiores à média. Bastava se deslocar para essas áreas com promoções, ou “preços dinâmicos”, para trabalhar, o que o levou a realizar mais entregas pela Uber Eats do que pela Rappi. Entretanto, as promoções da Uber Eats revelaram-se desvantajosas para os trabalhadores, conforme descrito em seu diário de campo. Em uma ocasião, ele esteve em uma área de promoção e, ao final do dia, recebeu apenas dois

¹⁴⁵³ *Ibid.*, p. 60.

¹⁴⁵⁴ GONSALES, 2023, p. 61.

centavos a mais do que a média usual, constatando que a taxa mínima da Uber havia sido reduzida. Embora a área estivesse destacada como promocional, o valor total das entregas foi R\$ 15,02, uma diferença mínima em relação aos dias sem promoção.¹⁴⁵⁵

Outra prática comum da Uber Eats, criticada pelos entregadores, são os pedidos duplos ou triplos. Durante uma entrega, ao chegar ao estabelecimento para retirar um pedido, o aplicativo sugeriu que ele aceitasse mais uma refeição para ser entregue em outro endereço. Ele aceitou a proposta, aguardou cerca de cinco minutos para retirar ambas as refeições e seguiu para fazer a primeira entrega. Esses pedidos múltiplos são uma das principais reivindicações da categoria, que exige o fim dessa prática, já que ela aumenta o tempo de trabalho sem uma compensação justa. As plataformas, como Rappi, Uber Eats e iFood, começaram a priorizar entregadores que realizam agendamentos, o que dificulta ainda mais a situação daqueles que, como o pesquisador, têm classificações mais baixas e acesso restrito aos horários mais lucrativos.¹⁴⁵⁶

O pesquisador relata que uma das maiores reclamações dos entregadores são os pedidos duplos ou triplos da Uber Eats, ou seja, ao chegar ao local da retirada a plataforma emite uma mensagem questionando se o entregador aceita levar mais um pedido a outro endereço. O endereço da primeira entrega era próximo, cerca de 1,5 km, o que levou aproximadamente 10 minutos pedalando, na região da avenida Faria Lima. Após finalizar essa entrega, o aplicativo informou o local da segunda entrega, na avenida Brasil, 2.100, no cruzamento com a avenida Rebouças, cerca de 3 km de distância. O trajeto levou 20 minutos, e, por esse pedido duplo, o pesquisador recebeu R\$ 9,68. A Uber Eats, como mencionado, paga em média R\$ 5,00 por pedido, tanto para ciclistas quanto para motociclistas. Neste caso, foram duas entregas de lanches para locais distintos, em uma região com preços dinâmicos, onde a empresa prometia pagar mais por cada entrega realizada. No entanto, o valor final ficou abaixo da média de R\$ 10,00 por dois pedidos. Em outra oportunidade, mesmo em uma área de preço dinâmico, o pesquisador realizou duas entregas e recebeu apenas um centavo a mais por cada uma.¹⁴⁵⁷

Além disso, conforme denunciado por muitos entregadores, nos dias de chuva, as empresas enfrentam dificuldades para manter os trabalhadores ativos e, como estratégia, promovem ofertas e aumentam a quantidade de pedidos duplos. Um dos dias com menos tempo ocioso de toda a experiência foi uma sexta-feira chuvosa na região de Perdizes. Nesse dia, foram realizadas cinco entregas pela Uber Eats, incluindo um pedido duplo, que totalizou R\$ 29,38

¹⁴⁵⁵ *Ibid.*, p. 61.

¹⁴⁵⁶ GONSALES, 2023, p. 61.

¹⁴⁵⁷ *Ibid.*, p. 62.

(incluindo uma gorjeta de R\$ 1,20), e uma entrega pela Rappi no valor de R\$ 9,00 (com uma gorjeta de R\$ 4,00), totalizando R\$ 38,38. Isso resultou em uma média de R\$ 6,40 por pedido ao longo de 4 horas e 38 minutos logado, com muita chuva durante o período. Mesmo sem estar agendado, a Rappi enviou uma solicitação durante a chuva, após vários dias sem nenhuma atividade no aplicativo. A chuva começou no meio do caminho, e ao concluir a primeira entrega, o pesquisador já estava encharcado. O trânsito piorava, mas logo após entregar o pedido, o aplicativo da Uber Eats notificou uma nova entrega, desta vez de um KFC no Shopping West Plaza. Após retirar o pedido, seguiu para entregá-lo na rua Campevas, em Perdizes. A chuva aumentou e, para chegar ao local, teve que enfrentar a rua Vanderlei, uma ladeira íngreme, que o fez empurrar a bicicleta. Ao chegar ao terceiro cliente do dia, estava completamente molhado e suando. Por essa entrega, recebeu R\$ 6,50.¹⁴⁵⁸

Em dias normais de trabalho, sem chuvas, grandes eventos ou feriados, o aplicativo da Uber Eats geralmente indicava bairros com relevo difícil, como Perdizes, Pompeia, Sumaré e Jardim Paulista, como áreas em promoção. Já na Rappi, esses bairros raramente ficavam esgotados para agendamento, sendo regiões com alto poder de consumo e bons restaurantes, mas com desafios logísticos para os entregadores devido às ladeiras e ao trânsito intenso. Os restaurantes próximos ao centro de São Paulo, apesar de movimentados, apresentam acessos extremamente sinuosos, o que torna o trabalho dos entregadores, especialmente dos ciclistas, ainda mais desafiador. Em um desses dias, o pedido foi solicitado às 14h08, com o restaurante Matsuya, localizado na rua Bruxelas, em Perdizes, como ponto de retirada. O dia estava ensolarado, quente e seco, com o asfalto brilhando sob o sol intenso. O bairro de Perdizes, cercado por ladeiras, já havia se mostrado um desafio em outras ocasiões, e mais uma vez foi impossível concluir o trajeto sem descer da bicicleta. O entregador precisou caminhar em diversos trechos para conseguir subir algumas dessas ladeiras. Ao chegar ao local da entrega, uma senhora simpática o aguardava. Aparentemente surpresa com o evidente cansaço do entregador, embora não tenha dito nada, seu olhar expressou uma certa compaixão. Mais tarde, em casa, o entregador notou que ela havia deixado uma gorjeta, algo raro em sua experiência até aquele momento.¹⁴⁵⁹

Conclui o pesquisador, os ciclistas que realizam entregas em São Paulo representam uma pequena fração dos entregadores, mas são essenciais para o sucesso das empresas de delivery. No entanto, enfrentam condições de trabalho ainda mais precárias do que os entregadores que utilizam motocicletas. Isso é facilmente perceptível ao observar como eles

¹⁴⁵⁸ GONSALES, 2023, p. 62.

¹⁴⁵⁹ *Ibid.*, p. 63.

trabalham nas ruas da cidade. Muitos ciclistas precisam alugar bicicletas por não conseguirem comprar as suas, e grande parte deles não possui equipamentos básicos de segurança, como capacetes ou roupas adequadas, pedalando até mesmo de chinelos. Durante suas entregas pela zona Oeste de São Paulo, o pesquisador notou que a maioria dos entregadores ciclistas eram homens jovens, muitos adolescentes, negros e residentes de áreas distantes.¹⁴⁶⁰

Em 48 horas logado nos aplicativos da Uber Eats e Rappi, o pesquisador realizou 22 entregas em 10 horas e 40 minutos de atividade. Nas outras 37 horas e 20 minutos, permaneceu à disposição das plataformas, esperando em calçadas, bancos de rua e praças, ou pedalando em direção a locais considerados mais promissores. No total, ele recebeu R\$ 168,24, mas seus gastos foram de R\$ 219,50, resultando em um prejuízo de R\$ 51,26. Apenas a mochila custou R\$ 89,50, o suporte para o celular R\$ 25,00, o retrovisor R\$ 20,00, e a manutenção da bicicleta, que quebrou no décimo dia, mais R\$ 85,00. Não foram incluídos nesses cálculos os gastos com internet, celular, capacete e a própria bicicleta, que já faziam parte de seu cotidiano. Por ser um “trabalhador” esporádico tanto na Rappi quanto na Uber Eats, a classificação ou status do pesquisador pouco evoluiu. No entanto, mesmo que seu aplicativo fosse otimizado, a remuneração continuaria baixa, e o esforço físico exigido seguiria sendo imenso.¹⁴⁶¹

Se o pesquisador tivesse trabalhado 26 dias em um mês, com uma média de R\$ 5,00 por pedido, no final do período teria recebido cerca de R\$ 1.300,00. No entanto, essa quantia teria que cobrir despesas com plano de internet, aluguel ou manutenção da bicicleta, além dos custos com o celular e deslocamento para o trabalho. Como trabalhador informal, não teria acesso a direitos garantidos pela legislação, como 13º salário, férias, descanso semanal remunerado ou adicional noturno. Após dois meses cadastrado nos aplicativos da Rappi e Uber Eats, ao somar os dias efetivamente trabalhados, o pesquisador se surpreendeu. Pensava ter trabalhado pelo menos 15 dias, mas na verdade foram apenas 12. O entusiasmo inicial de ir a campo e experimentar a rotina de entregador foi gradualmente substituído pelo medo e desgaste físico. As dores no corpo e o receio constante de sofrer um acidente pioraram suas condições. Antes de iniciar a experiência etnográfica, já sabia que o trabalho não seria fácil, mas foi surpreendido pelo grau de dificuldade. Nos dias de entrega, ao deitar-se à noite, sentia o peso nas pernas, o cansaço nos braços e dores por todo o corpo, o que o fazia pensar na dificuldade de continuar caso tivesse que trabalhar novamente no dia seguinte.¹⁴⁶²

¹⁴⁶⁰ *Ibid.*, p. 63.

¹⁴⁶¹ GONSALES, 2023, p. 64.

¹⁴⁶² *Ibid.*, p. 64.

Em 22 de outubro de 2021, após 21 dias sem fazer entregas, o joelho direito, operado há dez anos, começou a inchar e causar dor. Mesmo trabalhando apenas alguns dias por semana, a jornada como entregador de bicicleta se mostrou extremamente cansativa e exigente. O joelho parecia ser o primeiro membro a dar sinais de exaustão. Além disso, desde 31 de agosto de 2021, o pesquisador havia perdido dois quilos. A bicicleta também começou a apresentar problemas, e ele precisou deixá-la em uma bicicletaria para revisar as marchas. É importante destacar que ele não era um entregador profissional, mas um pesquisador. Não dependia desse trabalho para subsistência e trabalhava, em média, quatro horas por dia — menos da metade da jornada de um entregador regular. Além disso, morava nas regiões onde realizava as entregas e conhecia bem a área, pedalando por essas ruas desde criança. Também não precisou se endividar ou depender de equipamentos alugados para trabalhar. Sua única preocupação era com o resultado da pesquisa e os riscos de enfrentar o trânsito de São Paulo. Mesmo assim, o fardo se mostrou mais pesado do que havia imaginado. Com o crescimento das empresas de entrega por aplicativo, os espaços para trabalhadores autônomos e assalariados de micro e pequenas empresas de motofrete foram significativamente reduzidos. Muitos desses trabalhadores precisaram se adaptar às novas condições, migrando para o trabalho em plataformas digitais, o que os inseriu em um cenário de precarização, onde a falta de direitos e a incerteza financeira são constantes.¹⁴⁶³

Os entregadores por aplicativos, subordinados a grandes corporações multinacionais como Uber, iFood e Deliveroo, exemplificam a forma como o capitalismo contemporâneo limita alternativas de subsistência. Onde o capitalismo se fortalece, pouco espaço sobra para formas alternativas de trabalho, forçando os trabalhadores a venderem sua força de trabalho nas condições impostas pelas empresas. Em essência, no sistema capitalista, a classe trabalhadora é “livre” para vender sua força de trabalho, mas também livre para enfrentar a miséria se não se submeter às regras do mercado.

Reflete o pesquisador que a gênese desse processo remonta à transição do feudalismo para o capitalismo, ocorrida no final do século XV e início do século XVI, quando uma grande massa de proletários foi lançada no mercado de trabalho com a dissolução dos séquitos feudais. Essa transformação, descrita por Karl Marx, marcou a separação entre o trabalhador e os meios de produção, relação que se perpetua e se amplia até os dias de hoje. Uma vez estabelecida a produção capitalista, essa separação entre os trabalhadores e os meios de subsistência é mantida e reproduzida em larga escala. As expropriações no capitalismo geram indivíduos sem acesso a

¹⁴⁶³ GONSALES, 2023, p. 65.

matérias-primas, terras ou ferramentas, forçando-os a vender sua força de trabalho para sobreviver.^{1464,1465}

Adverte, ainda, o pesquisador que o trabalhador, ao final de sua jornada, retorna para casa sem ter uma ideia clara do valor que produziu, pois parte significativa desse valor não lhe pertence, mas sim ao capitalista. Essa relação antagonista reflete uma condição em que o trabalhador se vê alienado do produto de seu trabalho, uma vez que o valor produzido não é integralmente destinado a ele. Um motoboy ou uma motogirl, por exemplo, enquanto trabalhadores autônomos, não são considerados proletários no sentido clássico, pois não são assalariados. Eles detêm seus próprios meios de trabalho, como a moto, e são responsáveis pela captação de clientes, pela execução do serviço e pelo valor cobrado. No entanto, mesmo como autônomos, estão submetidos às regras do mercado capitalista, que determina os limites do valor de seus serviços. Como autônomos, vendem sua força de trabalho diretamente ao consumidor, mas não produzem mais-valia, ou seja, não geram valor adicional para um capitalista. Isso muda quando esses trabalhadores são contratados por uma empresa e se tornam proletários. O capitalista, ao comprar a força de trabalho, busca extrair o máximo possível dessa mercadoria para acumular riquezas. Essa dinâmica reflete a essência da exploração capitalista, onde a força de trabalho é a única mercadoria cujo uso gera valor adicional para o empregador, garantindo a perpetuação do sistema de acumulação.¹⁴⁶⁶

Os trabalhadores, ao venderem sua força de trabalho, não estão produzindo apenas o valor necessário para sua própria subsistência, mas também acumulando valor para o capitalista. Os capitalistas, cientes dessa dinâmica, encontram formas de maximizar o valor produzido, especialmente por meio de inovações técnicas. Com a introdução de novas tecnologias nos processos produtivos, a capacidade de produzir mais aumenta, os preços das mercadorias caem e novos mercados são explorados. No entanto, o progresso técnico nos setores que produzem os principais bens consumidos pela classe trabalhadora reduz o valor médio social da força de trabalho, o que Marx chama de produção de mais-valia relativa.¹⁴⁶⁷

¹⁴⁶⁴ *Ibid.*, p. 65.

¹⁴⁶⁵ O autor considera que no processo de trabalho, o trabalhador realiza o valor de troca, mas “se vende” pelo seu valor de uso. O valor que ele cria, mesmo sendo superior ao seu próprio valor, não transforma sua condição de vida; ao contrário, apenas aumenta o capital do empregador. Seu salário é determinado pelos custos de produção e reprodução de sua força de trabalho, conforme descrito por Marx. Esse ciclo de exploração capitalista, que se iniciou com as expropriações históricas e a conversão de camponeses em proletários, continua operando no mercado moderno de trabalho, evidenciando como o sistema cria uma classe de trabalhadores dependentes das condições impostas pelas grandes corporações para garantir sua sobrevivência (*Ibid.*).

¹⁴⁶⁶ GONSALES, 2023, p. 66.

¹⁴⁶⁷ *Ibid.*, p. 67.

Por outro lado, em setores onde predominam os serviços, conhecidos como setores estagnados, é mais difícil para os capitalistas revolucionarem a produtividade por meio da tecnologia, como ocorre nos setores industriais progressivos. Nesses serviços, como transporte, saúde, educação e manutenção, o que se vende não é um produto físico, mas o processo de produção em si. A interação direta entre trabalhadores e consumidores torna difícil substituir a mão de obra por máquinas, o que limita os ganhos de produtividade normalmente obtidos em indústrias de capital intensivo, como a fabricação de automóveis. Assim, a divisão do trabalho e a automação não trazem os mesmos benefícios nesses setores. No setor de delivery por aplicativos, por exemplo, há um aumento na produção de mais-valia relativa devido à gestão algorítmica do trabalho, que aprimorou a organização e a eficiência dos entregadores. No entanto, os ganhos de produtividade ainda estão fortemente atrelados à força de trabalho em termos absolutos. As tecnologias aplicadas permitiram maior controle e gestão dos trabalhadores, mas os resultados de produtividade dependem diretamente do esforço humano. Isso reflete os limites da automação em setores como o de serviços, onde a força de trabalho continua sendo um elemento central para a geração de valor.¹⁴⁶⁸

A gestão algorítmica agilizou o processo de trabalho dos entregadores. Diferente de um motoboy tradicional, o entregador de aplicativos não precisa mais voltar a uma base física para aguardar na fila por um novo pedido. Agora, o aplicativo controla cada passo da operação, definindo as tarefas e acompanhando o entregador em tempo real. Apesar dessas inovações tecnológicas na organização do trabalho, elas não aumentaram a capacidade física dos entregadores. As bicicletas e motos que utilizam continuam as mesmas, e os equipamentos, como mochilas, também não sofreram grandes alterações. As novas tecnologias ampliaram a produção de mais-valia relativa, mas a principal forma de exploração ainda é a mais-valia absoluta, baseada no prolongamento da jornada de trabalho. Dada a dificuldade de aumentar a produtividade relativa, os capitalistas no setor de delivery tornam-se dependentes da necessidade de expandir a mais-valia absoluta, ou seja, prolongando o tempo de trabalho dos entregadores. Isso é intensificado pela ausência de direitos trabalhistas formais, como descanso remunerado ou limite de jornada. A introdução de novas tecnologias, por sua vez, alterou a composição orgânica do capital nas empresas de delivery, permitindo que expandissem sua capacidade produtiva. Assim, embora a quantidade de trabalhadores sob o controle das empresas tenha crescido, o valor do capital variável — ou seja, a parcela destinada ao pagamento de salários — diminuiu em termos relativos quando comparado ao capital constante,

¹⁴⁶⁸ GONSALES, 2023, p. 67.

que inclui a tecnologia e infraestrutura. Isso explica o aumento expressivo do número de entregadores nas ruas das grandes cidades ao redor do mundo.¹⁴⁶⁹

Durante a experiência etnográfica como entregador de aplicativo, o pesquisador se deparou diversas vezes com as chamadas “cozinhas escuras” (dark kitchens). A primeira vez foi uma surpresa. Ao sair de bicicleta para retirar um pedido, esperava-se encontrar um restaurante, bar ou lanchonete no endereço indicado. No entanto, muitas vezes, o local se revelava um galpão, uma garagem ou até mesmo um container. As cozinhas escuras — também conhecidas como ghost, commissary, smart, digital ou cloud kitchens — são empresas ou unidades de produção que preparam refeições exclusivamente para o mercado de delivery. Esse modelo vem se expandindo, assim como as “dark stores” ou “lojas escuras”, que se especializaram em vender mercadorias para entrega por aplicativo. Um exemplo é a Rappi, que opera suas próprias dark stores para oferecer o serviço Rappi Turbo, no qual cobra um valor maior dos clientes em troca de entregas mais rápidas. As dark kitchens, também conhecidas como cozinhas escuras, surgiram como uma nova versão das pequenas pizzarias de bairro em São Paulo e dos populares “takeout” dos Estados Unidos, reinventadas e impulsionadas pelo crescimento do mercado de entregas por aplicativos. Existem dois principais modelos de negócios envolvendo as dark kitchens.¹⁴⁷⁰

O primeiro modelo é composto por cozinhas escuras que possuem suas próprias marcas, voltadas exclusivamente para o mercado de delivery. Muitas dessas empresas operam com mais de uma marca, produzindo diferentes estilos gastronômicos dentro de uma única cozinha. Por exemplo, uma mesma unidade pode operar com três marcas, oferecendo comida mexicana, baiana e mineira, ou até refeições semelhantes para públicos distintos. Um exemplo é uma cozinha no bairro da Pompeia, em São Paulo, que opera três marcas diferentes nos aplicativos, todas oferecendo os mesmos pratos, mas com variações de apresentação e preços. Outra cozinha, na mesma região, trabalha com duas marcas focadas na culinária italiana, oferecendo exatamente os mesmos produtos e preços sob marcas distintas. O pesquisador ao questionar uma funcionária sobre isso, a explicação foi simples: “Trabalhamos com duas marcas, a comida e o preço são os mesmos, é apenas para aumentar as chances nos aplicativos”. Contudo, ao retornar ao campo em 2022, o pesquisador notou que duas das cozinhas escuras visitadas em 2021 haviam fechado, e um casarão anteriormente cheio de cozinhas operando agora tinha vários espaços ociosos. Tanto as dark kitchens, quanto os entregadores por aplicativos, estão à mercê da “caixa preta” dos algoritmos desenvolvidos pelas plataformas de delivery. Esses

¹⁴⁶⁹ *Ibid.*, p. 68.

¹⁴⁷⁰ GONSALES, 2023, p. 68.

algoritmos não são neutros nem imparciais, pois sua lógica prioriza sempre os interesses do proprietário da tecnologia. Por exemplo, a Rappi utiliza suas próprias dark stores para oferecer o serviço Rappi Turbo, prometendo a entrega de produtos em apenas quinze minutos. Esse modelo de serviço diferenciado é adotado por várias outras empresas de entrega, destacando como o controle algorítmico impacta diretamente a competitividade das cozinhas escuras e seus entregadores.¹⁴⁷¹

Os algoritmos das plataformas de delivery priorizam estabelecimentos de maior porte, com melhores avaliações e maiores investimentos. Quando se trata de restaurantes, lanchonetes e padarias, além da avaliação do público, os algoritmos também favorecem os estabelecimentos que pagam por maior visibilidade, criando um ambiente ainda mais desfavorável para pequenos negócios. Embora existam marcas renomadas operando em dark kitchens, o mercado também é composto por micro e pequenas empresas, que enfrentam desafios estruturais e financeiros, como a falta de capital, acesso limitado a crédito e uma dependência direta dos algoritmos dos aplicativos de entrega. Esses pequenos empreendedores têm dificuldades para competir em um cenário onde o controle dos pedidos e da visibilidade está nas mãos das plataformas. Outro modelo de negócios no conceito de dark kitchens é liderado por empresas especializadas em locar espaços de produção totalmente equipados e com apoio à gestão. Essas cozinhas oferecem aos restaurantes a possibilidade de expandir seu alcance sem precisar investir em novas unidades físicas. Nesse modelo, os proprietários de restaurantes e bares terceirizam a produção de suas refeições para cozinhas escuras, que gerenciam desde os equipamentos até a equipe de trabalho. Com o crescimento do setor de delivery e sua segmentação em múltiplos nichos, a terceirização atinge diretamente as atividades-fim do setor gastronômico. Surge então uma questão relevante: qual será a reação dos consumidores ao descobrirem que muitas das refeições pedidas via aplicativos não são preparadas nos restaurantes que acreditam, mas em cozinhas escuras? Um dos maiores players desse setor é a CloudKitchens, uma multinacional californiana fundada em 2017 por Travis Kalanick, cofundador da Uber. Em 2018, Kalanick fez um investimento inicial de 150 milhões de dólares, tornando-se o principal acionista da empresa. Em 2019, a CloudKitchens foi avaliada em 5 bilhões de dólares e recebeu um dos maiores aportes financeiros da história para uma startup, com o fundo soberano da Arábia Saudita, o Public Investment Fund, investindo na companhia. Antes da ascensão das empresas de delivery e do conceito de dark kitchens, algumas pizzarias e restaurantes já operavam com unidades próprias de produção voltadas exclusivamente para entregas. Um exemplo é a

¹⁴⁷¹ GONSALES, 2023, p. 70.

tradicional pizzeria paulistana "Cristal Pizza", que há muitos anos utiliza cozinhas dedicadas apenas ao atendimento de pedidos delivery, demonstrando que o modelo de produção descentralizada no setor gastronômico já existia, mas foi amplificado pela tecnologia e pela expansão dos aplicativos de entrega.¹⁴⁷²

A CloudKitchens, uma das gigantes do setor de dark kitchens, recebeu um investimento de 400 milhões de dólares, além de possuir suas próprias marcas disponíveis nos principais aplicativos de entrega nos Estados Unidos. No Brasil, o braço da empresa é a Kitchen Central, que opera cozinhas escuras em cidades como São Paulo, Belo Horizonte e Rio de Janeiro. Além de alugar espaços, a empresa oferece um software para otimizar a gestão dessas cozinhas. Outra grande empresa do setor é a Creating Culinary Communities (C3), também da Califórnia. Fundada em 2019, a C3 conta com mais de oitocentas cozinhas somente nos Estados Unidos, tendo produzido 2,3 milhões de refeições em 2021. Na China, uma das principais empresas do segmento é a Panda Selected, fundada em 2016, que administra centenas de cozinhas escuras espalhadas pelas maiores cidades do país. No Brasil, a SmartKitchens, fundada em 2018, é uma das líderes do mercado, com cerca de novecentas cozinhas escuras em cidades como São Paulo, Belo Horizonte e Campinas.¹⁴⁷³

No entanto, nem todas as empresas desse setor são grandes corporações. Muitas pequenas empresas também operam no mercado de locação de espaços para dark kitchens, utilizando áreas ociosas em estacionamentos ou galpões, muitas vezes com instalações improvisadas, como o uso de containers. Um exemplo visitado é uma unidade com doze cozinhas, que abriga diversas marcas, algumas delas famosas e presentes em praças de alimentação de shoppings em São Paulo. Localizada em uma casa antiga na região de Perdizes, que antes provavelmente servia como residência ou escritório, a estrutura foi adaptada para funcionar como espaço de produção de refeições. No primeiro e segundo andares, os cômodos da casa foram transformados em cozinhas, enquanto a área externa, que parece ter sido o antigo jardim, abriga containers adaptados como cozinhas individuais. O único contato dos entregadores com os funcionários das cozinhas é feito por pequenas janelas, propositalmente desenhadas para limitar a visibilidade do interior, mantendo o ambiente de produção isolado. Essa configuração mostra como o setor de dark kitchens se expandiu globalmente, abrangendo tanto grandes corporações quanto pequenas empresas, todas dependentes dos algoritmos dos aplicativos de entrega para ganhar visibilidade e alcançar os consumidores.¹⁴⁷⁴

¹⁴⁷² GONSALES, 2023, p. 71.

¹⁴⁷³ *Ibid.*, p. 71.

¹⁴⁷⁴ *Ibid.*, p. 71.

A empresa britânica Deliveroo, uma das maiores da Europa, ingressou no mercado de locação de cozinhas, desenvolvendo suas próprias unidades chamadas “RooBoxes”, que são alugadas para a preparação de refeições. Essas cozinhas estão frequentemente localizadas em estacionamentos e são usadas para produzir refeições de restaurantes renomados, como o MEATLiquor, atendendo a consumidores em várias partes do país.

No entanto, um dos principais desafios enfrentados por essas empresas é a insatisfação das comunidades locais onde as cozinhas estão instaladas. A maioria dessas unidades está situada em áreas residenciais ou comerciais, e as reclamações dos moradores incluem barulhos excessivos, odores desagradáveis, emissão de fumaça e gordura, além do aumento do tráfego de motociclistas e caminhões. Um exemplo disso é uma unidade da Kitchen Central localizada no bairro da Lapa, em São Paulo, uma área predominantemente residencial, onde a operação dessas cozinhas tem causado desconforto significativo e preocupações com a segurança e o bem-estar dos vizinhos.

Além disso, a proliferação dessas cozinhas dificulta o trabalho das autoridades responsáveis pela fiscalização de normas de higiene, segurança alimentar e condições de trabalho. Em uma visita a uma dessas cozinhas, foi observado que alimentos, como bifes empanados, estavam sendo armazenados de forma inadequada ao ar livre, sem proteção alguma, o que representa um risco para a saúde pública. As condições de trabalho em cozinhas, em geral, são extremamente desgastantes. Os trabalhadores enfrentam jornadas longas, em pé, com movimentação constante e carregamento de objetos pesados. Os espaços são muitas vezes inadequados, com temperaturas elevadas, pouca ventilação, iluminação deficiente e ruídos constantes, o que leva ao cansaço excessivo, problemas de saúde e acidentes de trabalho. Com o crescimento das “cozinhas escuras” e o aumento da terceirização na produção de refeições, as condições de trabalho tendem a se tornar ainda mais difíceis, impactando também a qualidade das refeições oferecidas aos consumidores, devido à dificuldade de fiscalização adequada.¹⁴⁷⁵

5.5 Jurisprudência brasileira

No Brasil a Constituição Federal de 1988 afastou o individualismo, valorizando o coletivo e o social, além de equilibrar a relação de trabalho, apresentando, nossa Constituição cidadã, em seu artigo 7, I a presunção de que se há trabalho, há emprego, ao dispor que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que a melhoria de sua condição social

¹⁴⁷⁵ GONSALES, 2023, p. 72.

a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária(...)”. Portanto, a autonomia, por ser exceção, deve ser provada por quem a arguir. Essa Constituição valorizou a participação dos trabalhadores nas negociações coletivas e o reconhecimento dos sindicatos, fortalecendo a representação e a defesa dos direitos trabalhistas.¹⁴⁷⁶

A Constituição de 1988 dedica os artigos 7º, 8º, 9º, 10º e 11º aos direitos dos trabalhadores, proporcionando uma importante proteção não só a esses direitos sociais, mas também aos direitos fundamentais da pessoa humana.¹⁴⁷⁷

De fato, para o direito do trabalho seu principal artigo é o 7º, que acentua um conjunto de normas de proteção aos trabalhadores com o objetivo de promover uma evolução social. Entre essas normas estão: relação de emprego protegida, garantia da licença maternidade por 120 dias e licença paternidade, generalização do regime do FGTS, suspensão da estabilidade decenal, redução da jornada semanal de trabalho de 48 horas para 44 horas, indenização nos casos de demissão sem justa causa, adicional de hora extra de no mínimo 50% sobre a hora normal, aumento da remuneração de férias em 1/3, entre outras. O artigo também destaca a importância da saúde no ambiente de trabalho, assegurando condições de trabalho seguras e saudáveis como direito fundamental dos trabalhadores.¹⁴⁷⁸

A proteção contra a automação, conforme delineada no art. 7º, XVII, da Constituição, deve ser entendida não somente como salvaguarda dos empregos, mas também como proteção à saúde física e mental dos trabalhadores nos processos de produção, especialmente aqueles implicados pela Quarta Revolução Industrial. Esta ampliação do escopo da proteção é crucial para atender às novas demandas e desafios impostos pela automação e digitalização do trabalho, garantindo que a modernização não comprometa a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Da mesma forma, a regulamentação prevista no art. 6º, parágrafo único, da CLT destaca que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e

¹⁴⁷⁶ O Direito do Trabalho no Brasil começou a se formar com influências europeias e a Constituição do Império de 1824, que garantiu a liberdade de trabalho, exceto para escravos. A Lei Áurea de 1888, que aboliu a escravidão, é considerada o marco inicial do Direito do Trabalho, ao transformar a escravidão em relações de emprego. A partir daí, leis como a CLT de 1943 e constituições posteriores, especialmente a de 1988, consolidaram e ampliaram os direitos trabalhistas, garantindo maior proteção e democratização das relações de trabalho no país.

¹⁴⁷⁷ DELGADO, 2008, p. 102.

¹⁴⁷⁸ Após a Constituição de 1988, três emendas foram editadas com o intuito de completar matérias não abordadas inicialmente. A Emenda Constitucional 24 alterou as Juntas de Conciliação e Julgamento, transformando-as em Varas do Trabalho e abolindo a representação classista. Além disso, a Emenda Constitucional 45, considerada a principal alteração após a Constituição Federal de 1988, ampliou a competência da Justiça do Trabalho para solucionar conflitos decorrentes da relação de trabalho, e não apenas da relação de emprego. Por fim, a Emenda Constitucional 72 acrescentou uma série de direitos aos trabalhadores domésticos, buscando garantir a equiparação desses empregados aos trabalhadores urbanos e rurais.

supervisão do trabalho alheio”. Este dispositivo se torna particularmente relevante na reavaliação da situação dos trabalhadores que estão profundamente envolvidos nas novas dinâmicas de produção, muitas vezes em contextos informais. É essencial repensar como esses trabalhadores são enquadrados juridicamente, assegurando que a tecnologia não leve a formas de exploração ou supervisão desproporcional.

Cumprе, ainda, observar o art. 218, § 2º, da Constituição, que estipula que a pesquisa tecnológica deve se voltar preponderantemente para a solução dos problemas brasileiros e para o desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional, exige uma interpretação que inclua a pesquisa tecnológica alinhada com as pesquisas na área jurídica. Isso é fundamental para promover a criação de novos marcos regulatórios que acompanhem as rápidas mudanças tecnológicas e seus impactos sobre o trabalho e os trabalhadores no Brasil. Esta abordagem integrada ajudará a garantir que as inovações sejam utilizadas de maneira que fortaleçam a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A legislação trabalhista no Brasil tem sido criada com o intuito de assegurar e resgatar a dignidade humana do trabalhador, incluindo o direito à saúde no ambiente de trabalho e respondendo de forma favorável na solução dos conflitos existentes nas relações de trabalho. A proteção à saúde dos trabalhadores, especialmente no contexto da Quarta Revolução Industrial, é fundamental para que a modernização do trabalho ocorra de forma justa e equilibrada, atendendo às novas demandas e desafios sem comprometer o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Frente a Indústria 4.0 a flexibilização do trabalho, criou novos tons, certo de que o conceito de empreendedorismo tem adquirido novos significados políticos, embasados em políticas neoliberais e aumento do desemprego. Originalmente associado ao empresário inovador, alguém que rompe padrões produtivos com criatividade, ousadia, e capital, o termo agora é utilizado para camuflar a informalização do trabalho e a transferência de riscos para o trabalhador. Neste novo cenário, o trabalhador, embora ainda subordinado, é reclassificado como “empreendedor”, resultando em uma confusão deliberada entre as figuras do trabalhador e do empresário.^{1479,1480,1481}

¹⁴⁷⁹ ABÍLIO, L.C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, n. 13, p. 7-25, maio 2021. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/revista_13_otimizado.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

¹⁴⁸⁰ COSTA, A. B. O desenvolvimento econômico na visão de Joseph Schumpeter. **Cadernos IHU Ideias**, v. 4, n. 47, p. 7, 2006.

¹⁴⁸¹ Segundo o autor, conforme Schumpeter, para pôr em prática suas ideias ou insights, o empresário precisa ter acesso ao comando de meios de produção, portanto, precisa é de poder de compra para efetivar as novas

5.5.1 Há simetria entre o entendimento brasileiro e o europeu?

Duas decisões proferidas no mesmo dia revelam, ainda, relativa distância entre o Supremo Tribunal Federal (STF) brasileiro e as cortes europeias no que tange à proteção dos trabalhadores de plataformas digitais, que acreditamos será sanada com o julgamento do tema 1291. No Brasil, a Primeira Turma do STF negou o vínculo empregatício entre um entregador e a Rappi, decisão que contraria julgamentos anteriores da Justiça do Trabalho, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho (TST).^{1482,1483,1484,1485} Por outro lado, na Espanha, um caso envolvendo a Cabify seguiu uma direção oposta, reforçando os direitos dos trabalhadores. Lá, os motoristas são formalmente contratados por empresas terceirizadas que cedem seus serviços à plataforma. Para o cliente, a experiência é a mesma, mas os trabalhadores são reconhecidos como empregados dessas empresas, e não da plataforma. O Tribunal Social de Valência considerou essa prática uma “cesión ilegal de trabajadores”, ou seja, um mero fornecimento de mão de obra, em vez de uma terceirização legítima. A decisão espanhola foi respaldada por vários argumentos: a Cabify, assim como a Uber, foi reconhecida como um serviço de transporte, e não uma simples intermediadora digital. Além disso, a plataforma digital, essencial para a prestação dos serviços, é de propriedade da Cabify, e sem ela os motoristas não conseguem realizar suas atividades. As regras de uso da plataforma proíbem os motoristas de oferecer serviços diretamente aos clientes, evidenciando a dependência estrutural entre a

combinações. O que afasta diametralmente os trabalhadores de plataformas digitais da conotação de empreendedores autônomos (*Ibid.*).

¹⁴⁸² AGÊNCIA BRASIL. Primeira Turma do STF volta a negar vínculo de emprego a entregador. **UOL Notícias**, fev. 2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-brasil/2024/02/20/primeira-turma-do-stf-volta-a-negar-vinculo-de-emprego-a-entregador.htm>. Acesso em: 27 ago. 2024.

¹⁴⁸³ PONTE, F. STF vai pacificar polêmica sobre vínculo de trabalho por aplicativo. **Agência Brasil**, fev. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-02/stf-vai-pacificar-polemica-sobre-vinculo-de-trabalho-por-aplicativo>. Acesso em: 19 dez. 2024.

¹⁴⁸⁴ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Recurso Extraordinário (RE) 1446336**. Tema 1291: Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e empresa administradora da plataforma digital. Relator: Min. Edson Fachin, 12 de dezembro de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹⁴⁸⁵ No Brasil o Supremo Tribunal Federal (STF) caminha para pacificar a controvérsia sobre a existência ou não de vínculo empregatício no trabalho via aplicativo, seja ele de transporte ou de entrega de mercadorias. O eventual reconhecimento da repercussão geral no Supremo é o primeiro passo para que a Corte produza uma tese vinculante para todo o Judiciário, isto é, uma decisão que deverá ser seguida por todos os magistrados do país, trabalhistas ou não. Podem ser afetados aplicativos como Rappi, Loggi, Uber, 99, Zé Delivery e iFood, entre outros. O Tema 1291 de “Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.” Trata-se de Leading Case: RE 1446336 Descrição: Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 1º, IV; 5º, II, XIII; e 170, IV, da Constituição Federal, a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora. E, está pendente de decisão para que produza uma tese vinculante para todo o Judiciário, isto é, uma decisão que deverá ser seguida por todos os magistrados do país, trabalhistas ou não (*Ibid.*).

plataforma e os trabalhadores. O tribunal também reconheceu o poder de direção da Cabify, que controla as rotas, monitora os motoristas por GPS e geolocalização, e permite que os clientes façam avaliações, sendo a plataforma quem tem, em última instância, o poder de dispensar os motoristas. A Cabify estabelece ainda o preço das corridas e controla as horas de trabalho, organizando o pagamento dos motoristas, enquanto estipula a imagem dos veículos e dos condutores.¹⁴⁸⁶

Essas considerações mostram que o poder judiciário europeu está não apenas preocupado em reconhecer os direitos dos trabalhadores, mas também em garantir que esses direitos sejam efetivos, identificando corretamente quem é o empregador e evitando subterfúgios que mascaram a verdadeira relação de trabalho. Diferente das decisões baseadas em discursos ideológicos, como os de auto empreendedorismo e liberdade de contratação, a corte europeia demonstra uma profunda conexão com a realidade dos fatos. Talvez um dia esses ventos de progresso e justiça também soprem nas nações do sul global.¹⁴⁸⁷

Afastar direitos fundamentais no trabalho, especialmente no contexto da economia gig, é uma escolha política que contraria os compromissos firmados pela Constituição e pelos tratados internacionais de direitos humanos. Como salienta o Professor Rodrigo Carelli, “a experiência de usar um serviço de transporte por aplicativo, como o Uber, na Alemanha, é praticamente a mesma que em qualquer outro lugar do mundo”, e, de fato, o é, o cliente solicita o serviço pelo aplicativo, o algoritmo define o preço, um motorista aceita a corrida e, ao final, o cliente avalia o atendimento.¹⁴⁸⁸

Contudo, o que muitos de nós desconhecemos é que na Alemanha, a relação de trabalho é completamente distinta, visto que os motoristas são empregados com direitos trabalhistas garantidos pelo robusto sistema de proteção social alemão.¹⁴⁸⁹ A Uber contrata uma empresa terceirizada, responsável por empregar formalmente esses trabalhadores. Isso ocorre graças à postura firme da Justiça alemã, que rejeitou os argumentos recorrentes da Uber sobre a suposta inovação do seu modelo de negócio, que em muitos países tem servido de justificativa para evitar a formalização dos trabalhadores. Os argumentos expostos pela Uber e por outras plataformas digitais, consistem na incompatibilidade dessas novas formas de trabalho com as

¹⁴⁸⁶ CARELLI, 2024b.

¹⁴⁸⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸⁸ CARELLI, R. Os motoristas da Uber são empregados na Alemanha. E os da Cabify, na Espanha. **Trab21**, fev. 2024c. Disponível em: <https://trab21.org/2024/02/05/os-motoristas-da-uber-sao-empregados-na-alemanha-e-os-da-cabify-na-espanha/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹⁴⁸⁹ KAHMANN, M. Alemanha: uma regulamentação que resiste às plataformas de VTC. **Chronique Internationale de l'IRE**, n. 168, 2023. Disponível em: <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/allemanne-une-reglementation-qui-resiste-aux-plateformes-de-vtc/>. Acesso em: 27 set. 2024.

relações de emprego tradicionais, que, por vezes impediria o reconhecimento de direitos no futuro e tem sido acolhida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Brasil.^{1490,1491} Demos aqui salientar que segundos estimativas “cerca de 11,4 milhões de brasileiros dependem de aplicativos para ter uma renda”.¹⁴⁹²

O professor da FEA/USP e especialista em Mercado de Trabalho, Wilson Amorim, ressalta que, no mundo atual, a tecnologia “orquestra o processo produtivo” - impactando diretamente as relações de trabalho. Segundo ele, “essa é uma realidade inescapável”. Empresas de plataformas digitais, hoje, se tornaram uma parte integrante da vida moderna, atuando como intermediárias essenciais entre a oferta e a demanda de produtos e serviços.¹⁴⁹³

Na Espanha, como visto, também a Cabify contrata motoristas por meio de empresas terceirizadas, e esses trabalhadores são reconhecidos como empregados. Na terra natal da empresa, assim como em outras jurisdições europeias, como França, Suíça, Holanda e Reino Unido, os tribunais têm rejeitado a tese de que esses motoristas são autônomos ou empreendedores. Na Espanha, inclusive, o modelo de terceirização da Cabify é alvo de questionamentos pela Inspeção do Trabalho, que considera essa prática uma “cesión ilegal de trabajadores” - ou seja, uma simples intermediação de mão de obra disfarçada.¹⁴⁹⁴

Esses exemplos revelam que o próprio argumento utilizado pela Cabify e outras empresas de plataformas digitais, e aceito sem maior contestação por parte do STF, já foi refutado pela prática internacional, em especial pela recente Diretiva de condições de trabalho em plataformas digitais aprovada pela União Europeia. Recentemente, Portugal se somou aos países europeus que vêm reconhecendo a relação de emprego no contexto da economia gig, com uma decisão que garantiu a condição de empregado a um entregador da Uber.¹⁴⁹⁵

Questionada sobre o impacto das mudanças na regulamentação, especialmente com a nova diretiva europeia que pode forçar o reconhecimento de direitos trabalhistas em toda a União Europeia, a Uber admitiu que esse reconhecimento não inviabilizaria sua lucratividade.

¹⁴⁹⁰ MENDES, L. Turma do STF derruba vínculo de emprego entre motorista e aplicativo. **CNN Brasil**, dez. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/turma-do-stf-derruba-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-aplicativo/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹⁴⁹¹ O caso analisado pela primeira turma é o de um motorista que teve o vínculo de trabalho com a Cabify reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), de Minas Gerais. A empresa então recorreu diretamente ao STF, para derrubar essa decisão. A Cabify argumentou que o entendimento do TRT vai contra decisões e posicionamentos já tomados pelo Supremo” (*Ibid.*).

¹⁴⁹² GUIMARÃES, F. Cerca de 11,4 milhões de brasileiros dependem de aplicativos para ter uma renda. **CNN Brasil**, abr. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/>. Acesso em: 27 set. 2024.

¹⁴⁹³ GUIMARÃES, 2021.

¹⁴⁹⁴ CARELLI, 2024c.

¹⁴⁹⁵ CARELLI, 2024c.

A empresa continua lucrativa tanto na Alemanha quanto na Espanha, países com legislações mais protetivas. No entanto, a Uber alerta que os preços podem subir e que menos motoristas seriam empregados, com uma concentração de horas de trabalho em menos trabalhadores. Esse cenário evidencia que a escolha de manter trabalhadores de plataformas digitais sem direitos é uma decisão política. A opção de baratear a mão de obra, deixando milhões de trabalhadores na informalidade, vai contra os compromissos constitucionais e internacionais do Brasil, que garantem a proteção dos direitos humanos e sociais. A economia gig, que muitas vezes se apresenta como uma inovação tecnológica, esconde práticas que, sob a justificativa de modernidade e flexibilidade, perpetuam a precarização do trabalho. Se continuarmos nesse caminho, poderemos até ver a legalização de condições análogas à escravidão sob o argumento de “competitividade” e “eficiência”, sacrificando direitos fundamentais em nome de um mercado de trabalho mais barato.¹⁴⁹⁶

5.5.2 Casos nacionais

a) Brasil – A*** ***** versus Uber do Brasil Ltda¹⁴⁹⁷**

Nesse processo, o trabalhador moveu uma ação trabalhista contra a Uber do Brasil Ltda., uma sociedade de responsabilidade limitada, buscando o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa e a consequente obtenção de direitos trabalhistas básicos. O autor alegou que trabalhava diariamente para a empresa em média, de 10 a 11 horas por dia: de segunda a quinta-feira das 15:00/16:00 às 22:00/23:00; e às sextas, sábados e domingos das 15:00/16:00 às 02:00/03:00. Afirmou que recebia aproximadamente o valor de R\$ 504,42 semanais e que, em 21 de novembro de 2016, após cerca de 5 meses laborando como motorista do aplicativo, foi imotivadamente dispensado sem o recebimento de qualquer verba trabalhista. Atribuiu ao valor da causa o montante de R\$ 24.478,81.¹⁴⁹⁸

Em sua defesa, a Uber do Brasil alegou que não opera como uma empresa de transporte, mas como uma empresa de tecnologia, cujo foco é desenvolver um aplicativo que conecta provedores e usuários de serviços de transporte privado. A empresa sustentou que “é a Uber que presta um serviço ao motorista – e não o contrário”.

¹⁴⁹⁶ *Ibid.*

¹⁴⁹⁷ LEME, A. C. R. P. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/40138/1/AnaCRPLeme_dissertacao.pdf. Acesso em: 27 set. 2024

¹⁴⁹⁸ LEME, 2018.

O juízo de primeiro grau da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sentença proferida em 30 de janeiro de 2017, concluiu que “o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante” em relação à Uber, o que inviabiliza o reconhecimento do vínculo empregatício. Dessa forma, os pedidos do autor foram julgados improcedentes.¹⁴⁹⁹

Insatisfeito com a decisão de primeira instância, o autor interpôs recurso ordinário em 7 de fevereiro de 2017, buscando a reforma da sentença para o reconhecimento do vínculo empregatício. Em resposta, a Uber apresentou um recurso adesivo, condicionado ao êxito do recurso do autor, pleiteando a extinção do processo por incompetência material da Justiça do Trabalho ou, alternativamente, a declaração de sua ilegitimidade passiva. No dia 23 de março de 2018, foi anexada aos autos a Certidão de Publicação de Pauta, informando a inclusão do processo na pauta de julgamento da 1ª Turma, com sessão ordinária marcada para 27 de março de 2017, às 14h. Contudo, em 26 de março de 2017, véspera da sessão, as partes firmaram um acordo proposto pela Uber, solicitando a imediata retirada do processo da pauta de julgamento. A sentença de primeira instância havia negado o vínculo empregatício, favorecendo a Uber. O autor recorreu, buscando a reversão dessa decisão. Quando o caso foi pautado para julgamento pela 1ª Turma, a Uber, ao ser notificada, propôs um acordo no valor reivindicado pelo trabalhador, acrescido dos honorários advocatícios.

O acordo firmado no caso “Arthur ***** versus Uber do Brasil Ltda.” envolve uma complexa análise de suas implicações, especialmente no contexto da Indústria 4.0, que introduz novas tecnologias e modelos de trabalho, como o trabalho por aplicativos, que desafiam as estruturas tradicionais de emprego e a segurança e saúde do trabalhador. Embora o acordo tenha sido celebrado por um valor materialmente superior ao solicitado na inicial, descontados os honorários advocatícios, ele não aparenta ser prejudicial ao trabalhador em um nível individual. No entanto, quando observado no contexto coletivo e na formação de jurisprudência, o acordo pode ser visto como prejudicial. Isso se deve ao fato de que um precedente que reconhecesse o vínculo empregatício para motoristas de aplicativos poderia abrir espaço para um debate jurídico mais amplo sobre a relação de emprego nesses novos modelos de trabalho, algo essencial para a proteção dos direitos dos trabalhadores na era da Indústria 4.0. Além disso, a questão se torna ainda mais delicada quando consideramos a segurança e saúde do trabalhador. Na Indústria 4.0, a precarização do trabalho, aliada à falta de um vínculo formal de emprego, pode agravar as condições de trabalho e aumentar os riscos à

¹⁴⁹⁹ *Ibid.*, 2018.

saúde e segurança dos trabalhadores, que muitas vezes ficam desprotegidos pela legislação trabalhista tradicional. Sem o reconhecimento do vínculo empregatício, os trabalhadores de aplicativos podem não ter acesso a direitos fundamentais, como seguro contra acidentes de trabalho, descanso remunerado, e cuidados de saúde ocupacional.¹⁵⁰⁰

Outro ponto crucial é o impacto desse acordo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A ausência de um vínculo empregatício formal impede que esses trabalhadores sejam contabilizados nas cotas obrigatórias para pessoas com deficiência nas empresas, uma vez que não são considerados empregados formais. Isso não só dificulta a inclusão dessas pessoas, mas também reduz a responsabilidade das empresas de cumprir as cotas previstas por lei. O caso “A***** ***** *****” evidencia, portanto, um possível uso da conciliação seletiva para manipular a formação de jurisprudência, evitando que o reconhecimento de vínculos de emprego nesses novos modelos de trabalho se torne um precedente. Essa prática compromete a jurisdição como uma arena democrática e plural para a conformação de direitos, especialmente no cenário da Indústria 4.0, onde a proteção ao trabalhador precisa ser reavaliada e reforçada para atender às novas realidades do mercado.¹⁵⁰¹

b) Brasil – R*** ** ***** ***** *versus* Uber Do Brasil Ltda^{1502,1503}**

Na presente ação, reclamante e reclamada buscaram celebrar um acordo com o objetivo de pôr fim à lide, nos seguintes termos: O Reclamante e a Reclamada, por meio deste acordo judicial, concordam em encerrar a disputa, com o Reclamante renunciando às pretensões formuladas na petição inicial e, conseqüentemente, desistindo do recurso ordinário sob o id. rc072d3, que se encontra pendente de julgamento (Cláusula 1ª, 1.1). A Reclamada se compromete a pagar ao Reclamante a quantia líquida e certa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a título de indenização pela rescisão da parceria comercial, cujo pagamento será efetuado em parcela única (Cláusula 2ª, 2.1)”. Com o pagamento, o Reclamante concederá à Reclamada, seus sócios e quaisquer outras empresas do grupo, plena, geral e irrevogável quitação das verbas postuladas na petição inicial, assim como de qualquer relação jurídica mantida com a

¹⁵⁰⁰ LEME, 2018.

¹⁵⁰¹ ORSINI, A. G. S.; LEME, A. C. R. P. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, n. 13, p. 238-264, maio 2021. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/revista_13_otimizado.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

¹⁵⁰² LEME, 2018.

¹⁵⁰³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº PROCESSO nº 0010258-59.2020.5.03.0002**. Recorrente: Rodrigo de Almeida Macedo. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos, 2020a.

Reclamada, renunciando a qualquer pretensão futura em qualquer instância, seja trabalhista, cível ou criminal, inclusive em relação a eventuais danos morais ou materiais, decorrentes de acidentes ou qualquer outro fato ocorrido no curso da relação jurídica (Cláusula 4ª, 4.1). A quitação concedida pelo Reclamante também abrange qualquer ação proposta em seu nome ou em seu benefício pelo sindicato representativo de sua categoria (Cláusula 4ª, 4.2). As partes reconhecem expressamente a inexistência de vínculo empregatício entre si, assim como a inexistência de prestação de serviços em favor da reclamada (Cláusula 4ª, 4.3). Em razão deste ajuste, as partes solicitam a suspensão imediata do processo e a retirada do caso da pauta de julgamento, para homologação do acordo. Na hipótese remota de não homologação, as partes requerem a suspensão do processo por 15 dias para nova negociação e, sucessivamente, que o feito seja reintegrado à ordem de julgamento para prolação de sentença (Cláusula 5ª, 5.4).

Em resposta, e considerando que a petição de acordo foi apresentada menos de 24 horas antes da sessão de julgamento, enquanto o prazo para despacho é de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT), o Relator entendeu como temerária a análise do pedido em prazo tão curto. O Desembargador Relator fundamentou sua decisão afirmando:

No mérito, este Relator observa que a reclamada tem demonstrado uma estratégia de uso processual com o intuito de transmitir uma visão distorcida da jurisprudência relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas e empresas que utilizam plataformas virtuais para conectar clientes de transporte e motoristas, como no caso da recorrente. Em um número significativo de ações, a reclamada tem se disposto a realizar acordos apenas quando percebe a possibilidade de que o órgão julgador decidirá contra seus interesses. Tal postura sugere uma possível estratégia para evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, interferindo assim na função dos Tribunais de unificar a jurisprudência por meio dos instrumentos processuais destinados a esse fim. Essa conduta compromete de forma direta a missão do Poder Judiciário de realizar a justiça, impedindo o desenvolvimento natural da jurisprudência e a consolidação de entendimentos que permitiriam às instâncias competentes adotarem uma posição definitiva sobre a matéria [...].^{1504,1505,1506}

O acordo deixou de ser homologado sob o fundamento de que os acordos continham cláusula de quitação plena, rasa e geral da relação havida entre as partes, além de renúncias e a impossibilidade de quaisquer ações judiciais futuras, além de mencionar expressamente a

¹⁵⁰⁴ BRASIL, 2020a.

¹⁵⁰⁵ ORSINI; LEME, 2021.

¹⁵⁰⁶ A plataforma, segundo consta, não dispôs das vias consensuais e preventivas, para o controle da situação que gera um grande número de demandas repetitivas, a reclamada tem preferido instrumentalizar e utilizar estrategicamente o processo judicial e o próprio Poder Judiciário. Essa estratégia busca, de forma indireta, legitimar as práticas e condutas adotadas no âmbito das "relações de trabalho" em suas atividades empresariais. Esse comportamento se torna ainda mais grave quando se observa que o "acordo" celebrado inclui uma cláusula de renúncia de pretensões (e direitos, uma vez que, no presente caso, foi reconhecido o vínculo empregatício entre as partes) (*Ibid.*).

inexistência de vínculo empregatício, ou seja, entrando no mérito propriamente dito, situação, que se repetiu em processos similares.

Esse tipo de acordo não apenas limita os direitos do trabalhador, impedindo-o de buscar reparação judicial no futuro, mas também evita a criação de precedentes legais sobre a relação de trabalho entre as plataformas digitais e seus colaboradores. Essa prática tem sérias consequências para a saúde do trabalhador na Indústria 4.0, onde a falta de reconhecimento formal do vínculo empregatício isenta as empresas de obrigações essenciais, como a garantia de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Trabalhadores dessas plataformas, frequentemente rotulados como “autônomos” ou “parceiros”, ficam desprotegidos contra riscos de acidentes, sobrecarga de trabalho e condições insalubres, o que aumenta os perigos para sua saúde física e mental.¹⁵⁰⁷

Além disso, a exclusão desses trabalhadores do reconhecimento formal dificulta a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sem o vínculo empregatício, esses trabalhadores não são considerados para as cotas obrigatórias de PCDs que as empresas devem cumprir, perpetuando a exclusão dessas pessoas e limitando suas oportunidades de emprego.

A repetição de acordos similares em outros processos indica uma estratégia deliberada das plataformas digitais para evitar o reconhecimento legal do vínculo empregatício, o que teria implicações significativas para os direitos trabalhistas. A longo prazo, essa abordagem contribui para a precarização das condições de trabalho e dificulta avanços em políticas de inclusão e proteção social, contrariando os princípios de uma economia mais justa e inclusiva que deveriam ser promovidos na Indústria 4.0.

Segue parte transcrita do parecer do Ministério Público do Trabalho, no indigitado processo, a saber:

O MPT pede para que não seja homologado o ‘acordo’ porque o que está a ocorrer, data venia, é que o Recdo está manipulando o resultado da distribuição de processos em segundo grau, ou seja, dependendo do entendimento jurídico predominante do DD. Relator(a) que e já anteriormente conhecido por todos, através dos acórdãos anteriores, a empresa tenta impedir o julgamento através de celebrações de ‘acordos’, porém, se o entendimento jurídico do DD. Relator (a) lhe é favorável então a empresa deixa o processo ir a julgamento. Ora, novamente, data máxima venia, este procedimento é tanto fraudador do JUÍZO NATURAL CONSTITUCIONAL (no caso de Segundo Grau) quanto configura-se ‘contempt of court’ ofensa a dignidade da Justiça, art. 77, § 2º, CPC, o que também ao final é manipulação de jurisprudência, sobretudo para fins de formar IRDR favorável (porém irreal) ao Recd. [...].¹⁵⁰⁸

¹⁵⁰⁷ ORSINI; LEME, 2021.

¹⁵⁰⁸ LEME, 2018.

De fato, a situação se repetiu em dezenas de processos relativos à reclamada, como destaca Orsini e Leme, conforme pesquisa que Ministério Público do Trabalho realizou pesquisa por meio do CEAT da E. JT envolvendo a 3ª Região na 3ª Região, identificando 279 constatando a existência de propostas de acordo em alguns desses casos, segue:

Quadro 2 – Processos relativos

NÚMERO DO PROCESSO	DISTRIBUIÇÃO	GRAU	ACORDO
0011075-63.2019.5.03.0001	10 TURMA	AI EM RR	NÃO
0010921-45.2019.5.03.0001	06 TURMA	AI EM RR	NÃO
0010468-13.2020.5.03.0002	01 TURMA	2 GRAU	SIM
0010432-68.2020.5.03.0002	04 TURMA	2 GRAU	SIM
0010614-59.2017.5.03. 0002	02 TURMA GAB.09	AI EM RR	NÃO
0010354-71.2020.5.03.0003	4 TURMA GAB.09	2 GRAU	SIM
0010703-11.2019.5.03.0003	02 TURMA	2 GRAU	NÃO
0010831-25.2019.5.03.0005	9 TURMA	2 GRAU	NÃO
0010107-78.2020.5.03.0007	9 TURMA	2 GRAU	NÃO
0010529-50.2020.5.03.0008	1 TURMA GAB.29	2 GRAU	SIM
0010506-04.2020.5.03.0009	2 TURMA GAB. 46	2 GRAU	NÃO
0010980-09.2019.5.03.0009	10 TURMA	2 GRAU	NÃO
0010834-65.2019.5.03.0009	06 TURMA	2 GRAU	NÃO

Fonte: LEME, 2018. Tabela parte integrante do parecer do Ministério Público do Trabalho nos autos no Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002.¹⁵⁰⁹

c) 3º CASO - “R***** *** ***** **** *** e 99 Tecnologia Ltda”^{1510,1511}

Na petição inicial, o autor declarou ter “aderido aos termos e condições da reclamada, 99 Tecnologia Ltda., iniciando suas atividades em 12/03/2018 e sendo bloqueado em 05/03/2020, sem que até o momento tivesse qualquer direito trabalhista reconhecido”, formulando, assim, seus pedidos. O valor atribuído à causa foi de R\$ 30.715,71. A decisão judicial reconheceu o vínculo de emprego e condenou a 99 Tecnologia a realizar a anotação na Carteira de Trabalho do reclamante, registrando a admissão em 12/03/2018, na função de Motorista, com salário mensal de R\$ 2.000,00, e a saída em 07/04/2020, considerando a projeção do aviso prévio de 33 dias. Além disso, foi determinado o pagamento dos direitos trabalhistas correspondentes. A empresa interpôs recurso e, após o envio do processo para julgamento, as partes protocolaram petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, dos quais R\$ 10.000,00 seriam destinados ao trabalhador e R\$ 2.000,00 ao seu advogado. No entanto, em 15 de dezembro de 2020, a Décima Turma do TRT3 rejeitou a homologação do acordo. A decisão foi fundamentada no fato de que o acordo continha cláusulas de quitação plena, genérica e

¹⁵⁰⁹ *Ibid.*

¹⁵¹⁰ LEME, 2018.

¹⁵¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010519- 21.2020.5.03.0003 (RORSum)**. Recorrente: 99 Tecnologias Ltda. Recorrido: R***** *** ***** **** ***. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal, 2020b.

abrangente de toda a relação entre as partes, incluindo renúncias que impediam quaisquer ações judiciais futuras. Além disso, o acordo mencionava expressamente a inexistência de vínculo empregatício, o que abordava diretamente o mérito da questão discutida. Em 15 de dezembro de 2020, a Décima Turma do TRT3 recusou a homologação dos acordos apresentados nos processos mencionados, uma decisão significativa no contexto da Indústria 4.0, onde a precarização do trabalho e a falta de proteção à saúde do trabalhador são questões críticas. A recusa foi fundamentada no fato de que os acordos incluíam cláusulas de quitação plena, genérica e abrangente das relações entre as partes, além de renúncias que impediam quaisquer ações judiciais futuras. Esses acordos também declaravam expressamente a inexistência de vínculo empregatício, abordando diretamente o mérito da questão.

Neste passo a Indústria 4.0, onde plataformas digitais têm redefinido as relações de trabalho, essas práticas contribuem para a precarização dos trabalhadores, que ficam desprotegidos quanto a direitos fundamentais, como segurança no trabalho e acesso a cuidados de saúde ocupacional. A ausência de vínculo empregatício formal impede, ainda, que esses trabalhadores sejam incluídos nas cotas obrigatórias para pessoas com deficiência, limitando suas oportunidades de inserção no mercado de trabalho e agravando a exclusão social. Essa decisão do TRT3, portanto, reflete uma resistência a práticas que, ao desconsiderarem o vínculo empregatício, comprometem a proteção dos trabalhadores e perpetuam a precarização nas novas formas de trabalho impulsionadas pela Indústria 4.0.

d) Brasil – R*** *** ***** **** e 99 Tecnologia Ltda^{1512,1513}**

Neste caso, a sentença foi de procedência, sendo recorrente, a 99 Tecnologia. Na petição inicial, o autor informou que “aderiu aos termos e condições da reclamada 99 Tecnologia Ltda. iniciando as atividades em 12.03.2018, tendo sido bloqueado em 05.03.2020, e até o momento não teve nenhum direito trabalhista reconhecido”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 30.715,71. A sentença reconheceu o vínculo de emprego e condenou a empresa 99 Tecnologia a proceder à anotação da CTPS da reclamante, fazendo constar admissão em 12/03/2018, função de Motorista, salário mensal de R\$ 2.000,00 e saída em 07/04/2020, observada a projeção do aviso prévio de 33 dias, além do pagamento de direitos trabalhistas. Houve recurso da empresa e, após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes

¹⁵¹² LEME, 2018.

¹⁵¹³ BRASIL, 2020b.

anexaram petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

A decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre a reclamante e a empresa 99 Tecnologia é um marco significativo no contexto da Indústria 4.0, onde as plataformas digitais têm redefinido as relações de trabalho. Neste caso, o autor alegou que, após aderir aos termos da empresa e iniciar suas atividades em 12/03/2018, foi bloqueado em 05/03/2020 sem que nenhum direito trabalhista lhe fosse reconhecido. A sentença não apenas reconheceu o vínculo de emprego, mas também determinou que a empresa registrasse a Carteira de Trabalho da reclamante, garantindo o pagamento de direitos trabalhistas devidos. Essa decisão é crucial em um cenário onde a Indústria 4.0 tem promovido a flexibilização e a digitalização das relações de trabalho, muitas vezes em detrimento da proteção dos trabalhadores. O reconhecimento do vínculo empregatício assegura que os trabalhadores tenham acesso a direitos básicos, como a previdência social, o seguro-desemprego, e o descanso remunerado, protegendo-os contra a precarização das condições de trabalho. Além disso, essa proteção é vital para garantir a segurança e a saúde do trabalhador, áreas que podem ser gravemente afetadas pela informalidade e pela ausência de regulamentação nas novas formas de trabalho. A decisão também traz à tona a questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na Indústria 4.0, a falta de reconhecimento formal do vínculo empregatício pode excluir trabalhadores com deficiência das cotas obrigatórias, dificultando ainda mais sua inserção no mercado. Sem a formalização do emprego, esses trabalhadores ficam desprotegidos e sem acesso a programas de inclusão, perpetuando a exclusão social e econômica.

Portanto, a sentença favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício é uma resposta necessária para contrabalançar os efeitos negativos da Indústria 4.0 sobre a saúde do trabalhador e para promover a inclusão de pessoas com deficiência, garantindo que todos os trabalhadores, independentemente do setor ou das condições de trabalho, tenham seus direitos assegurados. O acordo foi, acertadamente, refutado pelo tribunal nos termos propostos fundamentado no fato de que os acordos incluíam cláusulas de quitação plena, genérica e abrangente das relações entre as partes, além de renúncias que impediam quaisquer ações judiciais futuras. Esses acordos também declaravam expressamente a inexistência de vínculo empregatício, abordando diretamente o mérito da questão.¹⁵¹⁴

¹⁵¹⁴ LEME, 2018.

e) Brasil – W*** ***** e 99 Tecnologia Ltda^{1515,1516,1517,1518,1519,1520}**

Na petição inicial, o autor informou que “aderiu aos termos e condições da reclamada 99 Tecnologia Ltda. iniciando as atividades em 12.03.2018, tendo sido bloqueado em 05.03.2020, e até o momento não teve nenhum direito trabalhista reconhecido”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 28.638,36. O motorista recorreu ao Tribunal e após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

A decisão mencionada, no contexto da Indústria 4.0, levanta questões importantes sobre os efeitos dessa nova era tecnológica na saúde dos trabalhadores e na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No caso em questão, o autor, que havia aderido aos termos e condições da 99 Tecnologia Ltda. e iniciado suas atividades em 12 de março de 2018, foi bloqueado em 5 de março de 2020, sem ter seus direitos trabalhistas reconhecidos. O valor atribuído à causa foi de R\$ 28.638,36, e, após recorrer ao Tribunal, as partes chegaram a um acordo de R\$ 12.000,00, dos quais R\$ 10.000,00 seriam destinados ao trabalhador e R\$ 2.000,00 ao seu advogado.¹⁵²¹

A Indústria 4.0 tem promovido a digitalização e a flexibilização das relações de trabalho, muitas vezes resultando em maior precarização e vulnerabilidade para os trabalhadores. A falta de reconhecimento formal do vínculo empregatício, como evidenciado neste caso, impede que os trabalhadores acessem direitos fundamentais, como previdência social, seguro-desemprego, e condições adequadas de segurança e saúde no trabalho. A negociação de um acordo por um valor substancialmente inferior ao solicitado pelo autor reflete uma realidade onde os trabalhadores muitas vezes se veem pressionados a aceitar condições desfavoráveis devido à falta de alternativas e proteção legal. Além disso, essa situação destaca a dificuldade de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da Indústria 4.0. Sem o reconhecimento do vínculo empregatício, esses trabalhadores não são considerados para as cotas obrigatórias de PCDs que as empresas devem cumprir, perpetuando a exclusão dessas pessoas e limitando suas oportunidades de emprego. A ausência de formalização do emprego agrava a situação, pois

¹⁵¹⁵ *Ibid.*

¹⁵¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010569- 11.2020.5.03.0112 (RORSum)**. Recorrente: Wagner Luiz Pereira. Recorrido: 99 Tecnologias Ltda. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal, 2020c.

¹⁵¹⁷ LEME, 2018.

¹⁵¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010583- 13.2020.5.03.0009 (RORSum)**. Recorrente: Alex Julio Anacleto. Recorrido: 99 Tecnologias Ltda. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal, 2020d.

¹⁵¹⁹ LEME, 2018.

¹⁵²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010645- 35.2020.5.03.0015 (RORSum)**. Recorrente: Wesley Souza Silva. Recorrido: 99 Tecnologias Ltda. Relator: Márcio Flávio Salem Vidiga., 2020e.

¹⁵²¹ LEME, 2018.

impede que esses trabalhadores acessem programas de inclusão e medidas de proteção, exacerbando a desigualdade e a exclusão social. Portanto, a decisão e o acordo subsequente evidenciam a necessidade urgente de repensar as práticas e políticas laborais na Indústria 4.0 para garantir que todos os trabalhadores, incluindo aqueles com deficiência, tenham seus direitos assegurados e possam trabalhar em condições dignas e seguras.

f) Brasil - “A* ***** e 99 Tecnologia Ltda^{1522,1523}**

A sentença de primeira instância havia sido de improcedência, levando o motorista a recorrer da decisão. Na petição inicial, o autor informou que “iniciou suas atividades em 05/10/2017 e foi dispensado em 07/06/2020”, formulando seus pedidos e atribuindo à causa o valor de R\$ 27.792,57. Após o recurso do motorista e o encaminhamento do processo para julgamento, as partes apresentaram uma petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, dos quais R\$ 10.000,00 seriam destinados ao trabalhador e R\$ 2.000,00 ao seu advogado, conforme acordos semelhantes já discutidos. A conclusão do acordo de R\$ 12.000,00, após uma sentença de improcedência, é ilustrativa dos desafios enfrentados pelos trabalhadores na Indústria 4.0, especialmente no que se refere à precarização das condições de trabalho, à saúde dos trabalhadores e à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Neste caso, o motorista alegou ter iniciado suas atividades em 5 de outubro de 2017 e ter sido dispensado em 7 de junho de 2020, recorrendo da decisão que negou o reconhecimento de seus direitos trabalhistas. A celebração de um acordo com valor significativamente inferior ao pedido inicial de R\$ 27.792,57 reflete uma realidade em que os trabalhadores, muitas vezes, são forçados a aceitar condições desfavoráveis devido à falta de reconhecimento formal de vínculo empregatício.¹⁵²⁴

A Indústria 4.0, com sua crescente automação e digitalização, tem transformado profundamente as relações de trabalho. Embora crie oportunidades, também tem impulsionado o aumento da informalidade e a flexibilização das condições de trabalho. Essa flexibilização, quando não acompanhada do devido reconhecimento dos direitos trabalhistas, pode gerar impactos negativos na saúde dos trabalhadores. Sem a proteção de um vínculo empregatício formal, eles ficam desprotegidos em termos de segurança no trabalho, acesso a assistência médica e condições laborais adequadas, o que pode resultar em sobrecarga de trabalho, estresse e outros problemas de saúde. Além disso, a falta de reconhecimento formal do vínculo

¹⁵²² *Ibid.*

¹⁵²³ BRASIL, 2020d.

¹⁵²⁴ LEME, 2018.

empregatício representa um grande obstáculo para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sem a formalização do emprego, esses trabalhadores não são contabilizados nas cotas obrigatórias para pessoas com deficiência (PCDs) que as empresas devem cumprir, o que intensifica a exclusão social e limita suas oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional.

Portanto, o recurso a acordos como este pode ser interpretado como uma estratégia para evitar a criação de precedentes que ampliem o reconhecimento de direitos trabalhistas na era da Indústria 4.0. Essa prática não apenas precariza ainda mais as condições de trabalho, mas também compromete a inclusão e a proteção de trabalhadores mais vulneráveis, como as pessoas com deficiência, evidenciando a necessidade urgente de revisão das políticas e práticas trabalhistas para garantir maior equidade e segurança no ambiente de trabalho.

g) Brasil - W*** ***** vs. 99 Tecnologia Ltda^{1525,1526}**

Na petição inicial, o autor declarou que “iniciou suas atividades em 10/11/2018 e foi dispensado em 12/02/2020”. Ele formulou seus pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 26.672,29. A sentença, contudo, não reconheceu o vínculo de emprego. O motorista recorreu ao Tribunal e, após o processo ser pautado para julgamento, as partes apresentaram uma petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 destinados ao trabalhador e R\$ 2.000,00 ao seu advogado.

A decisão de não reconhecer o vínculo de emprego no caso do motorista, que alegou ter iniciado suas atividades em 10 de novembro de 2018 e foi dispensado em 12 de fevereiro de 2020, seguida pela formulação de um acordo no valor de R\$ 12.000,00, revela os desafios críticos impostos pela Indústria 4.0 às relações de trabalho. O trabalhador, que atribuiu à causa o valor de R\$ 26.672,29, enfrentou uma sentença inicial de improcedência, o que o levou a recorrer ao Tribunal. A Indústria 4.0, marcada pela automação e digitalização, tem revolucionado a organização e execução do trabalho. No entanto, essa transformação também intensificou a flexibilização e precarização das condições laborais. A não formalização do vínculo empregatício, como observado neste caso, reflete essa nova realidade, na qual os trabalhadores muitas vezes atuam sem as garantias e proteções básicas que deveriam ser asseguradas por um contrato formal de trabalho.

¹⁵²⁵ LEME, 2018.

¹⁵²⁶ BRASIL, 2020e.

A ausência de um vínculo empregatício formal tem sérias consequências para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Sem o reconhecimento de uma relação de emprego, eles perdem o acesso a direitos fundamentais, como seguro-saúde, benefícios previdenciários, descanso remunerado e proteção contra condições de trabalho inseguras. Essa falta de estabilidade e segurança no emprego pode levar a estresse, problemas de saúde mental e física, além de aumentar a exposição a riscos ocupacionais.

Além disso, essa realidade é ainda mais preocupante para as pessoas com deficiência. A falta de formalização impede que esses trabalhadores sejam incluídos nas cotas obrigatórias para pessoas com deficiência que as empresas devem cumprir, dificultando sua inclusão no mercado de trabalho e perpetuando a exclusão social. Sem um vínculo formal, essas pessoas têm menos acesso a oportunidades de emprego e a proteções laborais adequadas. Portanto, a decisão de firmar acordos como o mencionado, sem o reconhecimento formal do vínculo empregatício, contribui para a perpetuação de um sistema de trabalho precarizado na Indústria 4.0. Essa prática não só compromete a saúde e segurança dos trabalhadores, mas também agrava as dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando a necessidade urgente de revisão das práticas jurídicas e empresariais para garantir maior justiça e equidade no ambiente laboral contemporâneo.

Leme destaca em sua pesquisa duas decisões de primeiro grau que, pela precisão e brilhantismo, merecem especial atenção. A sentença proferida pelo Juiz Eduardo Rochemback Pires, da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, no Processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013, destacou a verdadeira natureza da relação de trabalho entre motoristas e a plataforma Uber, desconsiderando a retórica de defesa apresentada pela empresa. Após ouvir o depoimento das partes e de três testemunhas, incluindo o gerente de operações da Uber, Felipe Gonçalves Walderley, o juiz concluiu que o argumento da Uber, de que oferece apenas uma ferramenta eletrônica para motoristas, não corresponde à realidade. O magistrado argumentou que a Uber atua como uma empresa de transporte de passageiros, utilizando o aplicativo como um meio para viabilizar suas operações, e não como o produto final. Segundo ele, no modelo capitalista, a mercadoria oferecida pela Uber é o serviço de transporte, e não o aplicativo. Ele também ressaltou que a empresa controla a precificação dos serviços, exercendo, assim, controle sobre a atividade dos motoristas, o que caracteriza uma relação de subordinação – elemento fundamental para o reconhecimento do vínculo empregatício. Em um caso similar, a Juíza Cissa de Almeida Biasoli, da 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, também reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber, no Processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075. Na decisão, a magistrada destacou que, embora a Uber se apresente como uma intermediadora

tecnológica, na prática, ela organiza e dirige a prestação dos serviços de transporte. Além disso, exerce controle contínuo sobre a atividade dos motoristas, de maneira não eventual, por meio de algoritmos, caracterizando uma relação de subordinação.¹⁵²⁷

Ambas as decisões apresentam uma crítica incisiva ao modelo de negócios típico da Indústria 4.0, que, embora exerça um controle substancial sobre os trabalhadores, busca evitar o reconhecimento de vínculos empregatícios. As sentenças mencionadas desconstruem a fachada da “economia do compartilhamento” promovida pela Uber, revelando-a como uma forma de exploração neo-fordista, disfarçada de inovação tecnológica. Essas decisões são emblemáticas no contexto da Indústria 4.0, onde novas formas de controle e organização do trabalho, viabilizadas por tecnologias digitais, desafiam as proteções laborais tradicionais. Ao reconhecer o vínculo empregatício, os juízes evidenciam uma compreensão profunda dos mecanismos sutis de controle e subordinação empregados pelas plataformas digitais, que muitas vezes se escondem sob a retórica de liberdade e flexibilidade para os trabalhadores.

A crítica é ainda mais relevante quando consideramos os desafios de incluir pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. A formalização do vínculo empregatício é essencial para garantir que esses trabalhadores tenham acesso a direitos e proteções adequadas. No entanto, a prática de evitar o reconhecimento desses vínculos contribui para a precarização das condições de trabalho e dificulta a inclusão de PCDs, que já enfrentam barreiras significativas.

Essas decisões judiciais, ao rechaçarem as estratégias de plataformas como a Uber, representam um passo importante na defesa dos direitos dos trabalhadores na era digital. Elas sublinham a necessidade de uma regulação mais robusta que assegure condições de trabalho dignas, especialmente em um ambiente onde as novas tecnologias são frequentemente usadas para justificar a erosão dos direitos laborais.

5.5.3 Entendimento Supremo Tribunal Federal Brasileiro

Inobstante as decisões apontadas, abraçarem a nova diretiva europeia para trabalho em plataformas digitais e as mencionadas e emblemáticas decisões do Supremo Tribunal espanhol. O recente reconhecimento da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário 1.446.336, em 01 de março de 2024, que discute a existência de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, traz à tona os desafios profundos da

¹⁵²⁷ LEME, 2018, p. 98-99.

Indústria 4.0 para o mercado de trabalho, especialmente no que tange à inclusão de pessoas com deficiência (PCD) e à proteção dos direitos trabalhistas.¹⁵²⁸

Na Indústria 4.0, marcada pela automação e digitalização, as plataformas digitais têm redefinido as relações de trabalho. Essas mudanças oferecem novas oportunidades, mas também criam desafios significativos, como a precarização do emprego e a falta de proteção adequada para os trabalhadores, particularmente para aqueles que são mais vulneráveis, como as PCDs. A ausência de um reconhecimento formal de vínculo empregatício expõe os trabalhadores a condições de trabalho inseguras, sem acesso a direitos básicos, como segurança no trabalho, previdência social e, crucialmente, a inclusão nas cotas de PCDs, que são uma ferramenta importante para garantir a participação dessas pessoas no mercado de trabalho.

Enquanto o Brasil enfrenta desafios na adaptação de suas legislações para proteger adequadamente os trabalhadores na era digital, a União Europeia tem avançado significativamente na proteção dos direitos desses trabalhadores. As novas diretrizes europeias exigem que plataformas digitais assegurem condições de trabalho dignas, proteção social, e incluam medidas específicas para garantir a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Essas diretrizes refletem um compromisso com a igualdade e a segurança no trabalho, reconhecendo que, na Indústria 4.0, a digitalização não deve ser sinônimo de precarização.

A decisão do STF de discutir o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais é crucial, mas deve ser contextualizada dentro desses desafios. O Brasil, ao se deparar com a crescente influência das plataformas digitais, precisa garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos, especialmente para as PCDs, que já enfrentam barreiras significativas para a inclusão no mercado de trabalho. A ausência de um vínculo formal não só compromete a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também perpetua a exclusão das PCDs, impedindo que essas pessoas tenham acesso a oportunidades iguais.

A comparação com as práticas europeias destaca a urgência de o Brasil adotar políticas que assegurem a proteção integral dos trabalhadores na Indústria 4.0. O caminho trilhado pela União Europeia, com a criação de normas que exigem segurança, saúde no trabalho e inclusão de PCDs, deve servir como referência. No Brasil, o debate sobre a regulação do trabalho nas plataformas digitais precisa considerar não apenas a liberdade econômica das empresas, mas,

¹⁵²⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.** Relator: Min. Edson Fachin, 12 de dezembro de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 20 jul. 2024.

sobretudo, os direitos dos trabalhadores e a necessidade de criar um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

Portanto, o STF tem uma oportunidade única de alinhar o Brasil com as melhores práticas internacionais, garantindo que a Indústria 4.0 seja um motor de inclusão e proteção, em vez de precarização. A decisão sobre o vínculo empregatício não deve ser apenas uma questão legal, mas sim um marco para definir os rumos do trabalho digital no país, assegurando que todos os trabalhadores, inclusive as PCDs, tenham seus direitos plenamente respeitados e garantidos.

5.5.4 Posição do Superior Tribunal de Justiça no Brasil¹⁵²⁹

A recente decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ) no Conflito de Competência 202.726, onde se determinou que compete à Justiça comum, e não à Justiça do Trabalho, analisar o contrato para verificar a existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, adiciona uma camada complexa e preocupante ao debate sobre os desafios da Indústria 4.0, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores e à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho pela Justiça especializada.

Essa decisão do STJ, ao desviar a competência para a Justiça comum, pode implicar em retrocessos na luta por direitos trabalhistas adequados na era digital. A Justiça do Trabalho, historicamente, é o foro especializado em tratar das relações de emprego e proteger os direitos dos trabalhadores. Ao retirar dessa instância a competência para julgar questões tão centrais como o vínculo empregatício, abre-se um precedente que pode enfraquecer as proteções laborais em um contexto já marcado pela precarização.

Na Indústria 4.0, onde as plataformas digitais estão cada vez mais presentes, a formalização do vínculo empregatício é crucial para garantir que os trabalhadores tenham acesso a direitos básicos, como segurança no trabalho, benefícios previdenciários e inclusão em programas específicos, como as cotas para PCDs. A decisão do STJ de direcionar essas questões à Justiça comum, corre o risco de diluir a especialização necessária para lidar com as nuances e complexidades dessas novas formas de trabalho.

¹⁵²⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de competência nº 202726 - SP (2024/0026816-6)**. Relatora: Min. Nancy Andrighi, 15 de fevereiro de 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/02/stj_dje_20240216_0_40007237.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

Enquanto a União Europeia avança com diretrizes que reforçam a proteção dos trabalhadores em plataformas digitais, incluindo a exigência de condições de trabalho dignas e a inclusão de PCDs, o Brasil, com decisões como a do STJ, parece estar caminhando na direção oposta. Essa postura pode resultar em um mercado de trabalho mais desigual e menos inclusivo, onde os trabalhadores ficam à mercê de contratos que, na prática, oferecem pouca ou nenhuma proteção legal.

A decisão do STJ acarreta implicações sociais e econômicas. Ao relegar essas questões à Justiça comum, há o risco de que decisões menos focadas nos direitos trabalhistas que agravem as condições de trabalho na Indústria 4.0. Isso é particularmente grave no contexto da inclusão de PCDs, que já enfrentam desafios consideráveis para ingressar e permanecer no mercado de trabalho.

Portanto, é imperativo que o Judiciário brasileiro, incluindo o STF, adote uma abordagem que considere a complexidade e as novas realidades do trabalho digital. A decisão do STJ deveria ser reavaliada à luz dos princípios constitucionais de proteção ao trabalho, com o objetivo de alinhar o Brasil às melhores práticas internacionais e garantir que todos os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, como as PCDs, tenham seus direitos plenamente assegurados na era digital.

5.6 Propostas normativas para a proteção da saúde e bem-estar do trabalhador no contexto da Indústria 4.0

Abaixo, seguem duas propostas uma com 22 artigos e outra simplificada com 11, a fim de proteger minimamente os trabalhadores plataformizados brasileiros, abrangendo uma regulamentação clara para a inclusão de pessoas com deficiência, políticas de saúde e segurança, transparência na gestão algorítmica e proteção de dados, promovendo condições de trabalho justas e dignas para trabalhadores em plataformas digitais. Bem como, uma proposta normativa para preservar a saúde e segurança do trabalhador frente ao uso de inteligência artificial de alto risco, conforme definido pelo Regulamento (EU) 2024/1689.

A proposta normativa unificada para o trabalho em plataformas digitais traz diversos benefícios para o Brasil no que tange à redução dos acidentes de trabalho e à melhoria das condições de saúde e segurança dos trabalhadores. Esses benefícios são cruciais, sobretudo frente ao crescimento exponencial das plataformas digitais, que empregam milhões de trabalhadores em áreas como transporte, entregas e serviços gerais.

A proposta exige que as plataformas digitais realizem avaliações periódicas dos riscos à saúde física e mental dos trabalhadores. Isso inclui a análise de riscos ergonômicos, psicossociais e de segurança em atividades de alta mobilidade, como entregadores e motoristas. Essa medida ajuda a identificar e mitigar os riscos antes que eles resultem em acidentes, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro.

a) Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

A obrigatoriedade de fornecimento de EPIs adequados para trabalhadores que atuam em funções de risco é um ponto essencial da proposta, monitoramento de velocidade e de eventos. Para entregadores e motoristas, o uso correto de capacetes, luvas, coletes refletivos e outros equipamentos de segurança é fundamental para a redução de acidentes de trânsito e quedas, que estão entre as principais causas de acidentes de trabalho em plataformas de mobilidade.

b) Pontos de apoio e áreas de descanso

A criação de pontos de apoio para trabalhadores de plataformas digitais em mobilidade (entregadores e motoristas) traz um benefício direto para a redução de acidentes. Esses pontos, equipados com instalações sanitárias, áreas de descanso e água potável, ajudam a garantir que os trabalhadores possam fazer pausas adequadas, reduzindo a fadiga, que é uma das principais causas de acidentes rodoviários e ocupacionais.

c) Gestão algorítmica e pressão por produtividade

A transparência e a regulação da gestão algorítmica contribuem para a redução de acidentes ao controlar a pressão excessiva por produtividade que muitos trabalhadores enfrentam. Sistemas que incentivam jornadas prolongadas e metas inalcançáveis muitas vezes levam ao estresse e ao cansaço, aumentando a probabilidade de acidentes. A proposta prevê que algoritmos que afetam a distribuição de tarefas e remuneração sejam revisados por humanos e que haja a possibilidade de contestação, o que protege os trabalhadores de sobrecargas excessivas.

d) Prevenção de riscos psicossociais

A proposta também trata dos riscos psicossociais, como estresse, pressão por desempenho e isolamento, que são comuns no trabalho em plataformas digitais. Esses fatores podem levar a diminuição da concentração e aumento da taxa de acidentes. Com a exigência de

medidas preventivas e de suporte à saúde mental, a proposta visa minimizar esses riscos, criando um ambiente mais saudável e seguro.

e) Inclusão de trabalhadores com deficiência

A exigência de inclusão de pessoas com deficiência nas plataformas digitais, juntamente com a adaptação das interfaces e a adequação das condições de trabalho, promove um ambiente mais seguro e acessível para todos os trabalhadores. Isso não apenas aumenta a diversidade, mas também obriga as plataformas a garantirem condições de trabalho seguras e adaptadas, o que ajuda a prevenir acidentes que possam ocorrer por falta de adequação dos postos de trabalho.

f) Supervisão humana nas decisões automatizadas

A exigência de supervisão humana em decisões automatizadas, como a atribuição de tarefas ou bloqueios de contas, contribui para que as decisões não sejam feitas de forma indiscriminada ou que coloquem os trabalhadores em situações de risco. Isso assegura que os trabalhadores não sejam sobrecarregados por decisões algorítmicas que priorizam a produtividade em detrimento da segurança.

g) Responsabilização das plataformas

Com a implementação dessa proposta, as plataformas digitais serão diretamente responsáveis pela segurança e saúde dos trabalhadores, sendo obrigadas a implementar mecanismos de proteção e responder por infrações e acidentes que ocorram por negligência nas suas operações. Esse aumento da responsabilidade cria um incentivo para que as plataformas invistam mais em prevenção, reduzindo assim o número de acidentes.

h) Capacitação e conscientização

A proposta prevê que as plataformas ofereçam treinamento contínuo aos trabalhadores, especialmente no uso de EPIs e nas boas práticas de segurança no trabalho. Isso ajuda a prevenir acidentes ao aumentar a conscientização sobre os riscos e as melhores formas de mitigá-los.

i) Redução de custos para o sistema público de saúde

Com a redução dos acidentes de trabalho proporcionada por essa proposta, haverá uma redução da sobrecarga sobre o sistema de saúde público, que atualmente arca com grande parte

dos custos de tratamentos de trabalhadores que sofrem acidentes em suas atividades. Além disso, o aumento da segurança no trabalho pode diminuir os gastos com indenizações e compensações trabalhistas.

j) Maior estabilidade e segurança jurídica

A normativa também proporciona maior segurança jurídica para os trabalhadores, que terão um conjunto de direitos garantidos independentemente do tipo de vínculo. Essa estabilidade contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e organizado, o que pode, indiretamente, reduzir comportamentos de risco e situações que levam a acidentes.

Em resumo, a proposta normativa fortalece as condições de segurança no trabalho, especialmente no contexto das plataformas digitais, ajudando a prevenir acidentes de trabalho por meio da regulação da gestão algorítmica, uso de EPIs, monitoramento de velocidade e eventos, criação de pontos de apoio, capacitação e responsabilidade direta das plataformas. Ao garantir um ambiente de trabalho mais seguro e humano, a proposta beneficia não só os trabalhadores, mas também a sociedade como um todo, com menos acidentes, melhor saúde mental e redução de custos públicos relacionados ao atendimento de vítimas de acidentes.

PROPOSTA UNIFICADA PARA O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

CAPÍTULO I: DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação

A presente lei tem como objetivo melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais, assegurando a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores e promovendo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho digital. A lei aplica-se a todas as plataformas digitais que organizam e intermediariam a prestação de serviços no Brasil, independentemente da formalização do vínculo empregatício.

Artigo 2.º Definições Para efeitos desta lei, entende-se por:

Plataforma de trabalho digital: Pessoa jurídica que presta serviços por meios eletrônicos, como aplicativos ou websites, organizando o trabalho remunerado de pessoas físicas.

Trabalhador de plataformas digitais: Pessoa que presta serviços intermediados por plataformas digitais, independentemente da natureza formal do vínculo.

Pessoa com deficiência: Indivíduo com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com barreiras, obstrui sua participação plena na sociedade em igualdade de condições.

Gestão algorítmica: Sistema automatizado que organiza, supervisiona ou avalia o desempenho do trabalho nas plataformas digitais.

CAPÍTULO II: ESTATUTO PROFISSIONAL E VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Artigo 3.º Presunção de vínculo empregatício

Presume-se vínculo de trabalho entre a plataforma digital e o trabalhador sempre que houver controle direto da plataforma sobre o modo de execução, remuneração ou jornada.

Cabe à plataforma a prova de que não existe relação empregatícia quando contestada judicialmente.

Artigo 4.º Direitos dos trabalhadores das plataformas

Os trabalhadores têm direito à proteção social, incluindo a previdência e o seguro contra acidentes de trabalho, independentemente de vínculo formal.

As plataformas devem garantir acesso a medidas de segurança e saúde no trabalho, conforme regulamentação aplicável.

CAPÍTULO III: POLÍTICAS DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Artigo 5.º Política de inclusão de pessoas com deficiência

As plataformas digitais devem garantir que ao menos 5% dos trabalhadores registrados sejam pessoas com deficiência, implementando políticas de inclusão e adaptando suas interfaces de trabalho para garantir acessibilidade.

A não conformidade sujeitará a plataforma a sanções administrativas, conforme o Artigo 22.

Artigo 6.º Acessibilidade digital

As plataformas devem assegurar que seus sistemas sejam acessíveis, permitindo que pessoas com deficiência possam desempenhar suas atividades sem barreiras tecnológicas.

Devem ser fornecidos recursos de adaptação para que as interfaces e tarefas sejam adequadas às necessidades de cada trabalhador com deficiência.

CAPÍTULO IV: GESTÃO ALGORÍTMICA E TRANSPARÊNCIA

Artigo 7.º Transparência na gestão algorítmica

As plataformas digitais devem informar de maneira clara os trabalhadores sobre como os algoritmos influenciam a distribuição de tarefas, definição de remuneração e avaliações de desempenho.

Decisões algorítmicas que afetem o trabalho devem ser passíveis de contestação e revisadas por humanos.

Artigo 8.º Proteção de dados pessoais

As plataformas devem respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo o tratamento seguro dos dados pessoais dos trabalhadores.

É proibido o tratamento de dados sensíveis, como informações sobre saúde ou afiliações pessoais, sem o consentimento explícito do trabalhador.

CAPÍTULO V: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Artigo 9.º Avaliação de riscos à saúde

As plataformas devem realizar avaliações periódicas de riscos à saúde física e mental dos trabalhadores, bem como monitoramento de velocidade e eventos, com atenção especial aos trabalhadores em mobilidade.

Devem ser adotadas medidas preventivas para reduzir o impacto dos sistemas algorítmicos na saúde mental, evitando pressões indevidas sobre os trabalhadores.

Artigo 10.º Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

Trabalhadores que atuam em condições de risco, como entregadores e motoristas, devem receber EPIs adequados fornecidos pelas plataformas.

As plataformas devem oferecer treinamento para o uso correto dos EPIs, garantindo a segurança dos trabalhadores.

Artigo 11.º Segurança no ambiente digital

As plataformas devem assegurar que os sistemas de gestão algorítmica não causem sobrecarga mental ou física nos trabalhadores, por meio de avaliações contínuas.

Trabalhadores têm o direito de reportar situações de risco à saúde decorrentes da utilização dos sistemas digitais.

CAPÍTULO VI: CONDIÇÕES DE TRABALHO E DESCANSO

Artigo 12.º Jornada de trabalho e direito ao descanso

As plataformas devem garantir o direito ao descanso regular dos trabalhadores, com base nas normas da CLT, assegurando pausas durante longas jornadas.

As jornadas prolongadas devem ser limitadas, e os trabalhadores têm direito a intervalos remunerados.

Artigo 13.º Pontos de apoio aos trabalhadores em mobilidade

As plataformas, em parceria com o Governo Federal e os municípios, devem garantir a criação de pontos de apoio para trabalhadores de mobilidade, como entregadores e motoristas, com:

- a) Instalações sanitárias;
- b) Água potável;
- c) Áreas de descanso;
- d) Estações de recarga de dispositivos eletrônicos.

Esses pontos devem garantir acessibilidade para pessoas com deficiência.

CAPÍTULO VII: FISCALIZAÇÃO E SANÇÕES

Artigo 14.º Fiscalização e controle

O Ministério do Trabalho e órgãos municipais serão responsáveis pela fiscalização das condições de trabalho nas plataformas digitais.

As plataformas devem garantir o acesso irrestrito às informações sobre o trabalho prestado, para efeitos de fiscalização.

Artigo 15.º Sanções administrativas

O descumprimento das disposições desta lei resultará em sanções administrativas, que podem incluir multas e suspensão das atividades da plataforma.

Infrações relativas à inclusão de pessoas com deficiência e à segurança no trabalho terão sanções agravadas.

CAPÍTULO VIII: RECURSOS E PROTEÇÃO JURÍDICA

Artigo 16.º Direito de contestação

Os trabalhadores podem contestar decisões das plataformas que afetam suas condições de trabalho, como bloqueios de contas ou redução de remuneração, utilizando canais de comunicação apropriados.

As plataformas devem fornecer uma resposta em até 7 dias úteis, garantindo que as decisões sejam revisadas.

Artigo 17.º Proteção contrarretaliação

Trabalhadores que denunciem irregularidades ou práticas abusivas por parte das plataformas devem ser protegidos contrarretaliações, como bloqueios ou redução de acesso a tarefas.

O anonimato do denunciante deve ser garantido, sempre que solicitado.

CAPÍTULO IX: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DIÁLOGO SOCIAL (separar)

Artigo 18.º Negociação coletiva

Os trabalhadores de plataformas têm direito à negociação coletiva, por meio de sindicatos ou outras associações representativas, para discutir questões como remuneração, condições de trabalho e gestão algorítmica.

As plataformas devem facilitar o diálogo social, promovendo a participação ativa dos trabalhadores nas discussões sobre mudanças nas políticas de trabalho.

CAPÍTULO X: DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 19.º Revisão periódica da lei

Esta lei será revisada a cada cinco anos, para avaliar sua eficácia e adaptabilidade às novas tecnologias e às mudanças no mercado de trabalho digital.

A revisão deverá incluir consultas com trabalhadores, plataformas digitais e especialistas no setor.

Artigo 20.º Aplicação das convenções coletivas

Convenções coletivas negociadas entre plataformas e trabalhadores poderão estabelecer regras específicas sobre a gestão de trabalho e proteção dos direitos dos trabalhadores, desde que sejam mais favoráveis do que as disposições mínimas previstas nesta lei.

Artigo 21.º Promoção da inclusão digital

O Governo Federal deve promover políticas públicas para incentivar a inclusão digital de pessoas com deficiência no trabalho em plataformas digitais, oferecendo incentivos fiscais para plataformas que implementem práticas inclusivas.

Artigo 22.º Entrada em vigor

Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e será aplicável a todas as plataformas digitais operando em território nacional.

PROPOSTA NORMATIVA BRASILEIRA PARA O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

CAPÍTULO I: DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação

A presente lei visa melhorar as condições de trabalho e a proteção de trabalhadores em plataformas digitais no Brasil, abordando a correta determinação do vínculo profissional, a transparência no tratamento de dados, a gestão algorítmica e a saúde e segurança no trabalho.

Estabelece direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais, independentemente da natureza formal do vínculo de trabalho,

assegurando a proteção adequada dos trabalhadores, conforme as peculiaridades do mercado de trabalho brasileiro.

Artigo 2.º Definições

Plataforma de trabalho digital: Pessoa jurídica ou coletiva que presta serviços por meios eletrônicos, como um aplicativo ou website, organizando o trabalho remunerado realizado por pessoas físicas.

Trabalhador de plataformas digitais: Qualquer pessoa que presta serviços via plataformas digitais, independentemente da formalização ou denominação do contrato de trabalho.

Gestão algorítmica: A organização, supervisão ou avaliação do desempenho do trabalho dos trabalhadores em plataformas digitais por meio de sistemas automatizados de monitoramento ou decisão.

Pontos de apoio aos trabalhadores: Infraestrutura destinada a apoiar os trabalhadores de plataformas, especialmente aqueles que realizam atividades em mobilidade, como entregadores e motoristas, oferecendo instalações sanitárias, água potável e áreas de descanso.

CAPÍTULO II: DETERMINAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Artigo 3.º Presunção de vínculo empregatício

A relação entre uma plataforma digital e o trabalhador é presumida como uma relação de trabalho formal quando houver indícios de controle, organização e supervisão por parte da plataforma, incluindo a utilização de algoritmos para atribuir ou monitorar tarefas, fixar preços ou definir horários de trabalho.

A plataforma que desejar refutar essa presunção deverá comprovar judicialmente a ausência de relação de trabalho, com base em fatos concretos, em conformidade com a legislação trabalhista brasileira.

Artigo 4.º Direitos dos trabalhadores de plataformas

Todos os trabalhadores de plataformas têm direito a condições de trabalho seguras e dignas, à justa remuneração, ao descanso regular e ao acesso a proteção social, como previdência e seguro contra acidentes de trabalho, independentemente da formalização contratual.

A gestão algorítmica deve ser transparente, equitativa e supervisionada por humanos, garantindo que decisões como a suspensão de contas, restrições de acesso a tarefas ou ajustes de remuneração sejam justificadas e possam ser contestadas.

CAPÍTULO III: INFRAESTRUTURA E PONTOS DE APOIO

Artigo 5.º Pontos de apoio e infraestrutura

O Governo Federal, em colaboração com os municípios e as plataformas digitais, deve garantir a criação de pontos de apoio para trabalhadores de plataformas que atuam em mobilidade, especialmente em áreas urbanas de alta circulação.

Os pontos de apoio devem oferecer:

- a) Instalações sanitárias;
- b) Áreas de descanso;
- c) Água potável;
- d) Estações de recarga para dispositivos eletrônicos, especialmente para aqueles que dependem de aplicativos para o trabalho.

As plataformas digitais serão incentivadas a financiar ou participar na criação e manutenção desses pontos de apoio, como contrapartida de seu papel no mercado de trabalho.

CAPÍTULO IV: GESTÃO ALGORÍTMICA E PROTEÇÃO DE DADOS

Artigo 6.º Transparência e supervisão da gestão algorítmica

As plataformas digitais são obrigadas a informar claramente os trabalhadores sobre o uso de algoritmos que afetam as condições de trabalho, remuneração e distribuição de tarefas.

Decisões automatizadas que impactem significativamente os trabalhadores, como a suspensão ou desativação de contas, devem ser supervisionadas por humanos, garantindo a possibilidade de revisão ou contestação.

É vedada a utilização de dados pessoais para tomar decisões discriminatórias, como aquelas baseadas em gênero, raça, religião ou orientação sexual.

Artigo 7.º Proteção de dados pessoais

O tratamento de dados pessoais dos trabalhadores deve respeitar as leis brasileiras de proteção de dados, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

As plataformas não podem coletar ou tratar dados sensíveis, como informações sobre estado de saúde ou filiação sindical, sem o consentimento explícito dos trabalhadores.

CAPÍTULO V: CONDIÇÕES DE TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA

Artigo 8.º Saúde e segurança no trabalho

As plataformas digitais devem realizar avaliações regulares sobre os riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, especialmente aqueles decorrentes de longas jornadas, pressões por produtividade ou exposição a condições adversas.

Trabalhadores que atuam em condições de risco, como motoristas e entregadores, devem ter acesso a equipamentos de segurança adequados e treinamento específico fornecido pelas plataformas que devem realizar o monitoramento de velocidade e eventos.

As plataformas devem garantir que seus sistemas de monitoramento algorítmico não comprometam a saúde mental dos trabalhadores, evitando práticas que possam gerar estresse excessivo, assédio ou isolamento.

Artigo 9.º Prevenção de riscos psicossociais

As plataformas digitais devem adotar medidas preventivas para mitigar riscos psicossociais, como o isolamento e a pressão por metas inalcançáveis, especialmente quando o trabalhador depende de uma gestão algorítmica para obter tarefas ou avaliações.

Os trabalhadores têm o direito de reportar, sem represálias, situações de assédio ou pressão indevida resultantes de práticas algorítmicas.

CAPÍTULO VI: FISCALIZAÇÃO E SANÇÕES

Artigo 10.º Fiscalização

O Ministério do Trabalho, em cooperação com órgãos municipais e estaduais, será responsável pela fiscalização das condições de trabalho em plataformas digitais, garantindo o cumprimento desta lei e das normas de saúde e segurança no trabalho.

As plataformas que descumprirem as regras estabelecidas nesta legislação estarão sujeitas a sanções administrativas, incluindo multas proporcionais à gravidade das infrações e ao número de trabalhadores afetados.

Artigo 11.º Sanções e reparações

Infrações graves, como a negação de direitos trabalhistas ou a utilização abusiva de sistemas de gestão algorítmica, serão punidas com multas progressivas, além de obrigar as plataformas a repararem os danos causados aos trabalhadores.

As plataformas que descumprirem a exigência de fornecer pontos de apoio ou infraestrutura adequada estarão sujeitas a sanções adicionais.

CAPÍTULO VII: DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 12.º Promoção da negociação coletiva

As plataformas digitais devem promover o diálogo social e a negociação coletiva entre os trabalhadores e seus representantes, garantindo que acordos coletivos possam ser firmados para melhorar as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores de plataformas.

As convenções coletivas poderão estabelecer disposições específicas que adaptem as peculiaridades das atividades realizadas em plataformas digitais, sempre respeitando os direitos garantidos nesta legislação.

Artigo 13.º Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor na data de sua publicação, sendo aplicável a todas as plataformas digitais que atuem em território brasileiro, independentemente de sua sede ou local de estabelecimento.

PROPOSTA UNIFICADA PARA O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

CAPÍTULO I: DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação

A presente lei visa melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais, assegurando a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, promovendo a inclusão de pessoas com deficiência e garantindo a transparência e justiça na gestão algorítmica.

Aplica-se a todas as plataformas digitais que organizam e intermediariam a prestação de serviços no Brasil, independentemente da formalização do vínculo empregatício.

Artigo 2.º Definições

Para efeitos desta lei, entende-se por:

Plataforma de trabalho digital: Pessoa jurídica que presta serviços por meios eletrônicos, como aplicativos ou websites, organizando o trabalho remunerado de pessoas físicas.

Trabalhador de plataformas digitais: Pessoa que presta serviços intermediados por plataformas digitais, independentemente da natureza formal do vínculo.

Pessoa com deficiência: Indivíduo com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com barreiras, obstrui sua participação plena na sociedade em igualdade de condições.

Gestão algorítmica: Sistema automatizado que organiza, supervisiona ou avalia o desempenho do trabalho nas plataformas digitais.

CAPÍTULO II: ESTATUTO PROFISSIONAL E VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Artigo 3.º Presunção de vínculo empregatício

Presume-se vínculo de trabalho entre a plataforma digital e o trabalhador sempre que houver controle direto da plataforma sobre o modo de execução, remuneração ou jornada.

Cabe à plataforma a prova de que não existe relação empregatícia quando contestada judicialmente.

Artigo 4.º Direitos dos trabalhadores das plataformas

Os trabalhadores têm direito à proteção social, incluindo previdência e seguro contra acidentes de trabalho, independentemente de vínculo formal.

As plataformas devem garantir acesso a medidas de segurança e saúde no trabalho, conforme regulamentação aplicável.

CAPÍTULO III: POLÍTICAS DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Artigo 5.º Política de inclusão de pessoas com deficiência

As plataformas digitais devem garantir que ao menos 5% dos trabalhadores registrados sejam pessoas com deficiência, implementando políticas de inclusão e adaptando suas interfaces de trabalho para garantir acessibilidade.

A não conformidade sujeitará a plataforma a sanções administrativas, conforme o Artigo 22.

Artigo 6.º Acessibilidade digital

As plataformas devem assegurar que seus sistemas sejam acessíveis, permitindo que pessoas com deficiência possam desempenhar suas atividades sem barreiras tecnológicas.

Devem ser fornecidos recursos de adaptação para que as interfaces e tarefas sejam adequadas às necessidades de cada trabalhador com deficiência.

CAPÍTULO IV: GESTÃO ALGORÍTMICA E TRANSPARÊNCIA

Artigo 7.º Transparência na gestão algorítmica

As plataformas digitais devem informar de maneira clara os trabalhadores sobre como os algoritmos influenciam a distribuição de tarefas, definição de remuneração e avaliações de desempenho.

Decisões algorítmicas que afetem o trabalho devem ser passíveis de contestação e revisadas por humanos.

Artigo 8.º Proteção de dados pessoais

As plataformas devem respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo o tratamento seguro dos dados pessoais dos trabalhadores.

É proibido o tratamento de dados sensíveis, como informações sobre saúde ou afiliações pessoais, sem o consentimento explícito do trabalhador.

CAPÍTULO V: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Artigo 9.º Avaliação de riscos à saúde

As plataformas devem realizar avaliações periódicas de riscos à saúde física e mental dos trabalhadores, com atenção especial aos trabalhadores em mobilidade.

Devem ser adotadas medidas preventivas para reduzir o impacto dos sistemas algorítmicos na saúde mental, evitando pressões indevidas sobre os trabalhadores.

Artigo 10.º Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

Trabalhadores que atuam em condições de risco, como entregadores e motoristas, devem receber EPIs adequados fornecidos pelas plataformas.

As plataformas devem oferecer treinamento para o uso correto dos EPIs, garantindo a segurança dos trabalhadores realizando monitoramento de velocidade e eventos

Artigo 11.º Segurança no ambiente digital

As plataformas devem assegurar que os sistemas de gestão algorítmica não causem sobrecarga mental ou física nos trabalhadores, por meio de avaliações contínuas. Trabalhadores têm o direito de reportar situações de risco à saúde decorrentes da utilização dos sistemas digitais.

Artigo 12.º CIPA-A, PCMSO e PGR

As plataformas digitais devem constituir Comissões Internas de Prevenção de Acidentes em Ambientes Digitais (CIPA-A), que terão como objetivo identificar riscos e promover a segurança e a saúde no trabalho em ambientes digitais.¹⁵³⁰

As plataformas devem elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com foco na prevenção e diagnóstico precoce de doenças ocupacionais.

Também é obrigatória a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), para mapear e reduzir riscos à saúde e segurança no ambiente de trabalho digital.

CAPÍTULO VI: CONDIÇÕES DE TRABALHO E DESCANSO

Artigo 13.º Jornada de trabalho e direito ao descanso

As plataformas devem garantir o direito ao descanso regular dos trabalhadores, com base nas normas da CLT, assegurando pausas durante longas jornadas.

As jornadas prolongadas devem ser limitadas, e os trabalhadores têm direito a intervalos remunerados.

Artigo 14.º Pontos de apoio aos trabalhadores em mobilidade

As plataformas, em parceria com o Governo Federal e os municípios, devem garantir a criação de pontos de apoio para trabalhadores de mobilidade, como entregadores e motoristas, com:

- a) Instalações sanitárias;
- b) Água potável;
- c) Áreas de descanso;
- d) Estações de recarga de dispositivos eletrônicos.

Esses pontos devem garantir acessibilidade para pessoas com deficiência.

CAPÍTULO VII: FISCALIZAÇÃO E SANÇÕES

Artigo 15.º Fiscalização e controle

O Ministério do Trabalho por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho serão responsáveis pela fiscalização das condições de trabalho nas plataformas digitais.

As plataformas devem garantir o acesso irrestrito às informações sobre o trabalho prestado, para efeitos de fiscalização.

Artigo 16.º Sanções administrativas

O descumprimento das disposições desta lei resultará em sanções administrativas, que podem incluir multas e suspensão das atividades da plataforma.

Infrações relativas à inclusão de pessoas com deficiência e à segurança no trabalho terão sanções agravadas.

CAPÍTULO VIII: RECURSOS E PROTEÇÃO JURÍDICA

Artigo 17.º Direito de contestação

Os trabalhadores podem contestar decisões das plataformas que afetam suas condições de trabalho, como bloqueios de contas ou redução de remuneração, utilizando canais de comunicação apropriados.

As plataformas devem fornecer uma resposta em até 7 dias úteis, garantindo que as decisões sejam revisadas.

Artigo 18.º Proteção contrarretaliação

Trabalhadores que denunciem irregularidades ou práticas abusivas por parte das plataformas devem ser protegidos contrarretaliações, como bloqueios ou redução de acesso a tarefas.

O anonimato do denunciante deve ser garantido, sempre que solicitado.

CAPÍTULO IX: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DIÁLOGO SOCIAL

Artigo 19.º Negociação coletiva

Os trabalhadores de plataformas têm direito à negociação coletiva, por meio de sindicatos ou outras associações representativas, para discutir questões como remuneração, condições de trabalho e gestão algorítmica.

¹⁵³⁰ Saúde e segurança no trabalho: Introdz medidas essenciais como CIPA-A, PCMSO e PGR, fundamentais para prevenir acidentes e promover a saúde ocupacional.

As plataformas devem facilitar o diálogo social, promovendo a participação ativa dos trabalhadores nas discussões sobre mudanças nas políticas de trabalho.

Artigo 20.º Diálogo social, mediação, conciliação e arbitragem

O diálogo social entre plataformas, trabalhadores, governo, sindicatos, ONG's e outros representantes da sociedade civil será incentivado para prevenir e resolver conflitos laborais nas plataformas digitais.¹⁵³¹

O Governo Federal, em conjunto com sindicatos e entidades representativas, deve promover a mediação e conciliação como mecanismos prioritários para resolução de conflitos, antes de recorrer à via judicial.

A arbitragem poderá ser utilizada, desde que acordada previamente entre as partes,

como forma alternativa de resolução de litígios trabalhistas em plataformas digitais.

A fiscalização do trabalho será responsável por garantir que as condições mínimas de segurança, saúde e direitos dos trabalhadores sejam respeitadas, intervindo sempre que necessário.

CAPÍTULO X: DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 21.º Revisão periódica da lei

Esta lei será revisada a cada cinco anos, para avaliar sua eficácia e adaptabilidade às novas tecnologias e às mudanças no mercado de trabalho digital.

A revisão deverá incluir consultas com trabalhadores, plataformas digitais e especialistas no setor.

Artigo 22.º Entrada em vigor

Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e será aplicável a todas as plataformas digitais operando em território nacional.

NORMA REGULAMENTAR PARA A PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ANTE AO USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Objeto

O objetivo deste regulamento é promover a implementação de sistemas de Inteligência Artificial (IA) centrados no ser humano e confiáveis no Brasil, assegurando um elevado nível de proteção da saúde, segurança e direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme consagrado na Constituição Federal e nas leis trabalhistas brasileiras. Além disso, visa garantir a inovação responsável, minimizando os efeitos nocivos que o uso da IA pode ter sobre o mercado de trabalho.

Artigo 2º - Âmbito

Este regulamento aplica-se a empregadores e prestadores que desenvolvam, utilizem ou comercializem sistemas de IA no Brasil, especialmente aqueles que envolvam a automação ou gerenciamento de atividades relacionadas ao trabalho.

Aplica-se também aos operadores e fornecedores de IA que atuem no mercado brasileiro, independentemente de estarem localizados no Brasil ou no exterior, sempre que o resultado produzido pela IA seja utilizado no país.

Estão excluídos do escopo deste regulamento os sistemas de IA utilizados exclusivamente para finalidades militares, de defesa ou de segurança nacional.

Artigo 3º - Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

Sistema de IA: qualquer sistema automatizado que funcione com graus variáveis de autonomia e que, com base em dados de entrada, produza resultados como previsões, decisões ou recomendações que influenciem o ambiente de trabalho.

Risco: a combinação entre a probabilidade de ocorrência de danos e a gravidade desses danos no contexto laboral.

Operador de IA: toda pessoa física ou jurídica que, sob sua autoridade, utilize um sistema de IA para o gerenciamento ou supervisão de atividades laborais.

Trabalhador afetado: todo trabalhador que, direta ou indiretamente, esteja submetido a sistemas de IA no desempenho de suas funções.

CAPÍTULO II - REGRAS PARA USO DE IA NO TRABALHO

Artigo 4º - Transparência e Consentimento

¹⁵³¹ Diálogo social: Inclui o papel do governo, sindicatos, ONG's e plataformas para resolver conflitos de maneira pacífica.

Os trabalhadores devem ser informados claramente sobre o uso de IA em seus ambientes de trabalho, com detalhes sobre a finalidade, o funcionamento e o impacto esperado dos sistemas de IA.

Sempre que um sistema de IA afete a tomada de decisões em relação ao emprego ou às condições de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados e consultados sobre seu uso, conforme a legislação trabalhista vigente.

O consentimento dos trabalhadores é necessário para o uso de sistemas de IA que envolvam a coleta de dados biométricos ou pessoais sensíveis, conforme previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Artigo 5º - Requisitos para Sistemas de IA de Risco Elevado

Sistemas de IA utilizados para a gestão de trabalhadores, avaliação de desempenho, seleção de candidatos ou definição de remuneração são classificados como de risco elevado e devem cumprir requisitos rigorosos de segurança e ética, incluindo:

- a) Garantia de que os dados utilizados para treinar a IA sejam representativos e livres de vieses discriminatórios;
- b) Supervisão humana para validar as decisões automatizadas;
- c) Medidas que assegurem a proteção da privacidade e a segurança dos dados dos trabalhadores.

A utilização de IA para fins de monitoramento e controle de trabalhadores deve ser realizada de forma a não comprometer a dignidade e a autonomia dos empregados.

CAPÍTULO III - OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADORES

Artigo 6º - Supervisão Humana

O uso de sistemas de IA no trabalho deve ser acompanhado por supervisão humana eficaz, garantindo que decisões cruciais sobre emprego não sejam tomadas exclusivamente por IA sem intervenção ou revisão humana.

A supervisão humana deve estar disponível para corrigir erros ou vieses que possam surgir durante o uso de sistemas de IA, e os trabalhadores devem ter acesso a mecanismos de contestação de decisões automatizadas.

Artigo 7º - Gestão de Riscos

Empregadores que utilizem sistemas de IA devem implementar um sistema de gestão de riscos que identifique, analise e mitigue riscos associados ao uso da IA em atividades laborais.

Este sistema deve ser revisto e atualizado regularmente, com foco em prevenir impactos adversos à saúde e à segurança dos trabalhadores, assim como riscos de discriminação.

Artigo 8º - Direitos dos Trabalhadores

Os trabalhadores têm o direito de acessar informações sobre como a IA afeta suas funções, o impacto no ambiente de trabalho e o processamento de seus dados.

É garantido aos trabalhadores o direito à contestação e à revisão de decisões tomadas por sistemas de IA, especialmente em casos de demissão, avaliação de desempenho ou mudanças nas condições de trabalho.

CAPÍTULO IV - FISCALIZAÇÃO E APLICAÇÃO

Artigo 9º - Fiscalização

O Ministério do Trabalho e Emprego será responsável pela fiscalização da conformidade com este regulamento, assegurando que os sistemas de IA utilizados por empregadores estejam em conformidade com os padrões estabelecidos.

Empregadores que descumprirem este regulamento estarão sujeitos a sanções previstas na legislação trabalhista brasileira.

Artigo 10º - Atualizações e Inovação

Este regulamento será atualizado regularmente para acompanhar o avanço da tecnologia e assegurar que o uso de IA no ambiente de trabalho seja sempre benéfico, respeitoso aos direitos dos trabalhadores e promova a inovação de maneira ética e responsável.

Artigo 11º - Proibição de Vigilância Constante por Sistemas de IA de Alto Risco

Fica vedado o uso de sistemas de IA de alto risco, como reconhecimento de emoções, monitoramento biométrico remoto ou qualquer forma de vigilância constante, para controle de jornada de trabalho ou avaliação contínua de desempenho dos trabalhadores.

Essas tecnologias, ao invadir aspectos íntimos e emocionais do trabalhador, comprometem não apenas sua privacidade, mas também sua saúde mental e física. A

proibição visa assegurar que o ambiente de trabalho seja seguro, respeitando a integridade psicológica dos empregados.

O uso de IA para controle de jornada e monitoramento de atividades deve ser realizado de acordo com a legislação trabalhista e por métodos que não prejudiquem a dignidade, a privacidade e o bem-estar dos trabalhadores, promovendo um equilíbrio entre inovação tecnológica e condições humanas de trabalho.

A violação desta proibição implicará sanções conforme a legislação trabalhista e de proteção de dados, incluindo multas e outras medidas punitivas.

Parágrafo único: Esta proibição reforça a necessidade de preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores em um contexto de rápida evolução tecnológica. As medidas estabelecidas asseguram que o uso de novas tecnologias no ambiente de trabalho não comprometa o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, garantindo que o avanço da Indústria 4.0 seja acompanhado de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Disposições Finais

Este regulamento entra em vigor na data de sua publicação e é aplicável a todos os empregadores que utilizam sistemas de IA para gerenciar atividades laborais no Brasil.

5.7 Inspeção do trabalho e o trabalho 4.0

Segundo Luis San Miguel Arribas a Inspeção do Trabalho é uma instituição que ganha relevância na segunda metade do século XIX, como consequência das profundas mudanças nas condições de vida dos trabalhadores e, em particular, na organização do trabalho. No entanto, pode-se afirmar, sem medo de exagerar, que a Inspeção do Trabalho sempre existiu ao longo da história, embora sua atuação tenha sido constantemente moldada pelo pensamento político e social de cada época. Assim, em tempos em que imperativos puramente econômicos impulsionavam o trabalho humano, como ocorreu durante o regime de escravidão, os trabalhadores recebiam algum tipo de proteção, ainda que motivada pelo interesse egoísta dos seus senhores. Essa proteção, paradoxalmente, foi mais eficaz do que a experimentada durante as épocas de liberdades políticas, embora seja incomparável à que foi alcançada no século XX com a ascensão dos princípios sociais no mundo da produção. Portanto, já havia uma forma de inspeção do trabalho na civilização faraônica, durante a construção das grandes obras hidráulicas e suntuárias, que mais tarde seriam admiradas pelas gerações dos séculos de progresso científico e técnico. Também se pode identificar sua presença na Grécia, entre os romanos, e até mesmo entre os povos bárbaros, embora em todos esses casos sua existência estivesse atrelada às circunstâncias e necessidades específicas de cada sociedade.¹⁵³²

A inspeção do trabalho desempenha um papel crucial no enfrentamento da precariedade das relações laborais no contexto da 4ª Revolução Industrial, especialmente em relação ao trabalho em plataformas digitais. Esse tipo de trabalho, marcado pela vigilância tecnológica

¹⁵³² SAN MIGUEL-ARRIBAS, L. **La inspeccion del trabajo (importancia social y organizacion administrativa)**. Madrid: Instituto de Estudios Politicos, 1952, p. 11-16.

ostensiva e pela negação sistemática do vínculo empregatício, desafia os modelos tradicionais de regulação e proteção laboral, exigindo uma adaptação dos mecanismos de fiscalização.

A inspeção do trabalho é fundamental para assegurar que as condições mínimas de trabalho sejam respeitadas, independentemente da natureza do vínculo formal estabelecido pelas plataformas digitais. Em muitos casos, os trabalhadores são falsamente classificados como autônomos, enquanto estão sujeitos a um controle rigoroso por meio de algoritmos e vigilância tecnológica. A inspeção deve identificar essas situações e aplicar o conceito de "contrato realidade", prevalecendo a verdadeira relação laboral. Isso garante que os trabalhadores tenham acesso a direitos básicos, incluindo proteção social, condições adequadas de trabalho e suporte em situações de risco.

5.7.1 Inspeção do trabalho espanhola

A Inspeção do Trabalho na Espanha é um elemento central, concebido como um serviço público dedicado a garantir a efetividade das normas trabalhistas e de segurança social. Organizada de acordo com as normas mais modernas, funciona como um sistema único e integral. No entanto, ao longo do tempo, tem demonstrado uma notável capacidade de adaptação às novas circunstâncias e necessidades do país. Essa evolução a levou de uma abordagem mais generalista para uma especialização progressiva, tanto em termos de recursos humanos quanto de suas funções. Além disso, passou de uma unidade administrativa centralizada para um modelo cada vez mais descentralizado, com maior participação das Comunidades Autônomas.¹⁵³³

Outro aspecto importante dessa transformação foi a mudança de foco da Inspeção do Trabalho, que deixou de ser um serviço voltado exclusivamente para a fiscalização e controle, assumindo também um papel de apoio e colaboração com os interessados. Hoje, suas funções incluem a assistência técnica e, em muitos casos, a mediação de conflitos trabalhistas. Apesar dessas mudanças, a Inspeção do Trabalho continua a ser o principal órgão de supervisão e controle da legislação social, uma responsabilidade atribuída aos poderes públicos.¹⁵³⁴

É importante notar que outros funcionários públicos foram habilitados para desempenhar funções semelhantes em áreas específicas, como a prevenção de riscos no trabalho. Além disso, foram criados instrumentos de fiscalização mais localizados, tanto em

¹⁵³³ MURCIA, J. G. **La inspección de trabajo: regulación española y perspectiva internacional**. [S.l.]: Editorial Aranzadi, S.A, 2016, p. 25-27.

¹⁵³⁴ *Ibid.*

termos funcionais quanto territoriais, para monitorar o cumprimento de algumas normas sociais. No âmbito regional, destacam-se as cooperativas de trabalho e outras formas de economia social, que contam com mecanismos próprios de controle em algumas Comunidades Autônomas.¹⁵³⁵

A visão geral da Inspeção do Trabalho na Espanha, parte da Lei 23/2015, de 21 de julho, que trouxe inovações importantes. Não se pode afirmar que essa regulamentação rompe com o modelo anterior, mas certamente apresenta melhorias significativas, como a criação de duas escalas de Subinspetores e uma maior clareza nas funções de Inspetores e Subinspetores. Além disso, essa legislação atende às crescentes exigências sociais por maior transparência e controle no âmbito trabalhista.

O texto da Lei 23/15 não define explicitamente o “sistema de Inspeção do Trabalho”. No entanto, o Preâmbulo indica que se trata de um “conjunto organizado de princípios legais, órgãos, funcionários e meios materiais”. Essa concepção aplica o conceito acadêmico geral às especificidades da inspeção.

A Lei 23/15 estabelece normas, órgãos, pessoal e meios materiais e tecnológicos que contribuem para o cumprimento adequado da missão atribuída à Inspeção do Trabalho. Esse sistema é composto por diversos elementos organizados legalmente para desempenhar suas funções de forma eficiente. A justificativa dessa definição pode ser observada em alguns pontos fundamentais. Primeiramente, o preâmbulo da lei já menciona que o sistema é formado por um conjunto de elementos, incluindo recursos humanos, materiais e tecnológicos, como também é confirmado pelo artigo 1º da lei. Esses elementos são de naturezas variadas, abrangendo tanto aspectos materiais quanto funcionais, o que demonstra a diversidade de componentes que integram o sistema.¹⁵³⁶

A organização desses elementos segue uma lógica sistêmica, onde cada componente desempenha um papel dentro de uma estrutura coordenada e coerente, conforme delineado no próprio texto da Lei nº 23/15, que regula a organização da Inspeção do Trabalho. Essa organização é obrigatoriamente de natureza legal, já que está prevista em uma disposição legislativa específica, garantindo sua adequação ao ordenamento jurídico.¹⁵³⁷

O sistema também responde a uma motivação tanto finalista quanto funcional. Sua estrutura foi concebida não apenas para cumprir sua função de fiscalização, mas também para

¹⁵³⁵ MURCIA, 2016.

¹⁵³⁶ LLUÍS y NAVAS, J. *La configuración jurídica del sistema de inspección de trabajo*. Barcelona: [s.n.], 2016, p. 1-4.

¹⁵³⁷ LLUÍS y NAVAS, 2016.

garantir a eficiência no cumprimento de suas obrigações. O objetivo final desse sistema é assegurar a inspeção social, como estabelece o artigo 1º da Lei nº 23/15, e esse propósito é reafirmado em todas as disposições da lei. Utiliza-se o termo “inspeção social” em vez de “inspeção laboral” porque, no contexto espanhol, a Inspeção tem uma função polivalente, atuando tanto no campo do trabalho quanto no da seguridade social e prevenção de acidentes. Essa concepção está em consonância com a definição acadêmica do termo “sistema”, que se refere a um conjunto organizado de elementos inter-relacionados que trabalham para alcançar um objetivo comum. Em relação à natureza do sistema, é evidente que ele possui uma natureza pública, complexa e social. A natureza pública decorre do fato de que os diversos elementos que o compõem pertencem à esfera pública e seu objetivo é garantir o cumprimento de normas de interesse público. Além disso, o sistema é social, pois sua função é abordar e resolver questões relacionadas ao trabalho, segurança social e a proteção dos trabalhadores. O termo “social” aqui se refere ao foco do sistema em resolver problemas contemporâneos que afetam a sociedade e as relações laborais. Por fim, o sistema é complexo devido à diversidade de seus componentes, que, embora variados, compartilham a característica de serem públicos e vinculados ao Direito Social. A partir da Lei de 2015, o sistema foi estruturado sob o “Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, uma entidade com personalidade jurídica pública, conforme atribuído pelo artigo 27 da Lei 23/15. Embora o sistema em si não constitua uma pessoa jurídica, ele inclui em sua estrutura essa entidade com personalidade jurídica própria.¹⁵³⁸

O Real Decreto-Lei nº 9/2021, popularmente conhecido como Ley Rider, foi promulgado por iniciativa do Ministério do Trabalho da Espanha, após um processo de diálogo social tripartite que envolveu a participação ativa do Governo, dos sindicatos de trabalhadores e das associações empresariais. A Inspeção do Trabalho também desempenhou um papel fundamental nesse processo, ajudando a identificar as lacunas na proteção trabalhista dos entregadores de aplicativos e colaborando na formulação de normas que garantissem seus direitos.¹⁵³⁹

Aprovada pelo Conselho de Ministros em 11 de maio de 2021, a Ley Rider estabeleceu um prazo de três meses para sua entrada em vigor, durante o qual as plataformas digitais deveriam se adaptar às suas novas disposições. Uma das principais inovações trazidas por essa

¹⁵³⁸ *Ibid.*

¹⁵³⁹ FERNANDES, J. **Espanha pede 57 milhões de euros de multa à Glovo por contratos de trabalho irregulares.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2023-01-24-Espanha-pede-57-milhoes-de-euros-de-multa-a-Glovo-por-contratos-de-trabalho-irregulares-5a8e3015>. Acesso em: 10 out. 2024.

legislação foi a presunção da relação de emprego especificamente para os entregadores que trabalham por meio de aplicativos, colocando-os sob a proteção das normas laborais tradicionais.¹⁵⁴⁰

Além disso, a Ley Rider introduziu uma novidade importante ao abordar o gerenciamento algorítmico do trabalho, não apenas limitado à economia de plataformas. A lei garante aos trabalhadores o direito à transparência, proporcionando acesso à informação sobre os critérios utilizados pelos algoritmos nas tomadas de decisões automatizadas que afetam diretamente suas condições de trabalho. Essa disposição representa um avanço significativo no sentido de garantir uma maior supervisão sobre o uso de tecnologias no ambiente de trabalho, assegurando aos trabalhadores o direito de revisar e questionar tais decisões.^{1541,1542}

A participação da Inspeção do Trabalho na implementação e fiscalização da Ley Rider reforça seu papel essencial na garantia dos direitos trabalhistas, adaptando-se às novas formas de emprego e à digitalização do trabalho. A medida foi amplamente vista como um marco na

¹⁵⁴⁰ Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo 2021. O Real Decreto-lei 9/2021 inseriu a disposição adicional 23ª no Estatuto dos Trabalhadores, que estabelece a presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais de entrega. Essa disposição presume que os trabalhadores de plataformas digitais que prestem serviços de entrega ou distribuição de produtos são empregados, especialmente quando a gestão das condições de trabalho é feita por meio de algoritmos, salvo prova em contrário por parte da empresa. - *Estatuto de los Trabajadores* “Art. 23. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.” A Constituição Espanhola de 1978, incorporou o direito ao trabalho mediante o “Artículo 35 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

¹⁵⁴¹ TODOLÍ, A. Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma. **Argumentos en Derecho Laboral**, Mayo 2021. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/>. Acesso em: 10 out. 2024.

¹⁵⁴² O Real Decreto-lei 9/2021, de 11 de maio, aprovado pelo governo espanhol após acordo no diálogo social, visa garantir os direitos laborais de trabalhadores de plataformas digitais de entrega e abordar o impacto de algoritmos e inteligência artificial no ambiente de trabalho. Ele introduz duas disposições principais. A primeira é a presunção de laboralidade para trabalhadores de plataformas de entrega. Isso significa que, caso haja controle sobre as condições de trabalho por meio de algoritmos, presume-se que o entregador seja empregado, salvo se a empresa provar que o trabalho é autônomo. Essa presunção se aplica em atividades de entrega, onde a empresa exerce poder direto ou indireto através de uma plataforma digital. A segunda disposição amplia o direito de informação dos representantes dos trabalhadores sobre o uso de algoritmos e sistemas de inteligência artificial em qualquer empresa. Os representantes terão acesso às regras e parâmetros que afetam decisões relacionadas às condições de trabalho e emprego. A inspeção do trabalho terá um papel crucial na fiscalização e aplicação dessas normas. Será responsável por verificar se as empresas estão respeitando os direitos dos trabalhadores e garantindo a transparência no uso de algoritmos. A inspeção atuará tanto na supervisão de empresas de plataformas digitais quanto em outras organizações que utilizem esses sistemas tecnológicos, assegurando que as informações sejam corretamente fornecidas aos representantes dos trabalhadores e que os direitos laborais sejam devidamente protegidos (*Ibid.*).

regulamentação do trabalho em plataformas digitais e uma resposta à crescente precarização das relações laborais nesse setor.

Em resumo, a Inspeção do Trabalho na Espanha tem passado por uma evolução significativa, adaptando-se às transformações sociais e econômicas do país. À medida que o ambiente de trabalho continua a se modificar, este serviço público mantém um papel essencial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na supervisão das normativas sociais.

5.7.2 Inspeção do trabalho na CLT

No Brasil, a Inspeção do Trabalho é uma atividade essencial para garantir o cumprimento das leis trabalhistas, assegurando que os empregadores respeitem os direitos dos trabalhadores. A base legal para a atuação da Inspeção do Trabalho no país está na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Decreto nº 4.552/2002, conhecido como o Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT). Esses dispositivos normativos regulamentam as atividades dos Auditores Fiscais do Trabalho, estabelecendo as competências, responsabilidades e o papel da inspeção na proteção das condições de trabalho, saúde e segurança.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, estabelece o arcabouço normativo para as relações de trabalho no Brasil, incluindo a fiscalização das condições de trabalho. No Título VII da CLT, que trata da Fiscalização, Autuação e Imposição de Multas, a inspeção do trabalho é regulamentada e reconhecida como a principal forma de controle para assegurar o cumprimento das normas trabalhistas.¹⁵⁴³

a) Decreto nº 4.552/2002 – Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT)

O Decreto nº 4.552/2002, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT), é o principal documento normativo que regula as atividades da inspeção do trabalho no Brasil. Ele complementa as disposições da CLT e estabelece os princípios, competências e procedimentos que orientam a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho. As competências da inspeção do trabalho, conforme previstas na CLT, são fundamentais para a proteção dos direitos dos trabalhadores. O artigo 626 da CLT estabelece que as autoridades competentes da inspeção do trabalho são responsáveis pela fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Os auditores fiscais têm o dever de garantir que as regras de trabalho sejam cumpridas, tanto no que diz respeito às condições de segurança quanto à observância dos direitos

¹⁵⁴³ BRASIL, 1943.

trabalhistas. Já o artigo 627 determina que a inspeção do trabalho deve orientar empregadores e empregados sobre o cumprimento das normas trabalhistas e, quando necessário, aplicar penalidades aos infratores. O objetivo central dessas disposições é assegurar que os trabalhadores estejam protegidos contra abusos, garantindo que tenham acesso a condições de trabalho justas e seguras.

O Decreto nº 4.552/2002, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT), traz disposições importantes sobre o papel da inspeção no Brasil. O artigo 10 do RIT define que a Inspeção do Trabalho tem como objetivo garantir o cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho, saúde, segurança e proteção dos trabalhadores, independentemente do vínculo empregatício, aplicando-se tanto às relações formais quanto informais. O artigo 11 detalha que a inspeção abrange várias atividades, como a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, a investigação de acidentes de trabalho, a mediação de conflitos trabalhistas e a promoção da educação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. Já o artigo 14 concede aos Auditores Fiscais do Trabalho o poder de adentrar estabelecimentos comerciais, industriais, agrícolas e de prestação de serviços para verificar o cumprimento das normas trabalhistas. Eles também podem examinar documentos, ouvir trabalhadores e empregadores, além de aplicar multas em caso de irregularidades.¹⁵⁴⁴

5.7.3 Papel da inspeção do trabalho na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores

Tanto a CLT quanto o Decreto nº 4.552/2002 conferem à Inspeção do Trabalho a responsabilidade de garantir condições adequadas de saúde e segurança no trabalho. Isso envolve a fiscalização da aplicação das Normas Regulamentadoras (NRs), que são regulamentações específicas sobre saúde e segurança no ambiente laboral, como ergonomia, utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e prevenção de acidentes de trabalho.

A NR-28, por exemplo, trata das fiscalizações e penalidades referentes às condições de segurança e saúde no trabalho, e os auditores fiscais têm o poder de verificar se essas normas estão sendo cumpridas pelos empregadores. Em caso de descumprimento, os auditores podem aplicar sanções, exigindo a regularização das condições de trabalho. A Inspeção do Trabalho também é responsável por investigar acidentes de trabalho e emitir laudos sobre as causas

¹⁵⁴⁴ BRASIL. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.** Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT). Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

desses incidentes, com o objetivo de evitar novas ocorrências.¹⁵⁴⁵ O Artigo 628 da CLT trata especificamente da atuação dos Auditores Fiscais em casos de acidentes ou irregularidades relacionadas à saúde e segurança, reforçando o papel preventivo da inspeção.

5.7.4 Inspeção do trabalho no combate à precarização das relações de trabalho 4.0

A inspeção do trabalho tem um papel fundamental no combate à precarização das relações laborais, especialmente no contexto da 4ª Revolução Industrial e do trabalho em plataformas digitais. O vínculo de emprego, muitas vezes negado por plataformas digitais que classificam seus trabalhadores como autônomos, precisa ser fiscalizado com base no princípio do contrato realidade, presente na CLT. A CLT, em conjunto com o Decreto nº 4.552/2002, orienta os auditores fiscais a analisarem a realidade dos fatos sobre a relação laboral. Quando houver subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, mesmo que disfarçadas sob a forma de autônomos ou prestadores de serviço, a Inspeção deve intervir para garantir a formalização da relação de emprego e assegurar todos os direitos trabalhistas aos trabalhadores.

Diante dos novos desafios trazidos pela tecnologia e pelo trabalho digital, a inspeção do trabalho precisa atuar de forma proativa. A CLT e o Regulamento da Inspeção do Trabalho conferem aos auditores fiscais o poder de adaptar sua atuação às mudanças no mercado de trabalho, garantindo que, independentemente das inovações tecnológicas, os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados. Além disso, o Decreto nº 4.552/2002 possibilita que a Inspeção do Trabalho participe de ações de diálogo social, intermediando discussões entre sindicatos, trabalhadores e empregadores para a construção de uma regulamentação adequada às novas formas de trabalho, como as plataformas digitais. Essa atuação é fundamental para proteger os trabalhadores em um cenário de crescente informalidade e desregulamentação. A Inspeção do Trabalho no Brasil, fundamentada na CLT e no Decreto nº 4.552/2002, desempenha um papel central na proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente no combate à precarização e na garantia de condições adequadas de saúde e segurança. Através da fiscalização, da mediação de conflitos e da aplicação de sanções, os auditores fiscais asseguram que as normas trabalhistas sejam cumpridas, protegendo os trabalhadores e promovendo um ambiente de trabalho justo e seguro. Com a evolução do trabalho digital e o surgimento de novos desafios, como o trabalho em plataformas digitais, a

¹⁵⁴⁵ Normas Regulamentadoras (NRs) - Regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que regulamentam a segurança e saúde no trabalho. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>.

inspeção do trabalho é cada vez mais essencial para garantir a aplicação dos direitos laborais em um contexto de transformação.

De outra parte cumpre salientar que a inspeção do trabalho tem a responsabilidade de garantir que as condições mínimas de trabalho sejam cumpridas, independentemente do modelo de contratação. No caso das plataformas digitais, que frequentemente classificam os trabalhadores como autônomos, a inspeção precisa verificar se, na prática, há subordinação e controle por meio de algoritmos e tecnologia.¹⁵⁴⁶

As plataformas digitais utilizam tecnologia e algoritmos para monitorar e gerenciar o desempenho e a jornada dos trabalhadores, o que intensifica a exploração e, muitas vezes, supera os limites legais de jornada de trabalho. A Inspeção do Trabalho deve monitorar essas práticas de controle tecnológico e garantir que os direitos referentes a jornada máxima de trabalho, descanso e horas extras sejam respeitados. A vigilância excessiva pode ser considerada uma forma de subordinação, reforçando a necessidade de reconhecimento do vínculo de emprego.

Diante da evolução do trabalho em plataformas digitais, a Inspeção do Trabalho deve também atuar no fortalecimento do diálogo social entre governos, sindicatos, empregadores e representantes das plataformas. Além disso, é essencial contribuir para a atualização das normas trabalhistas, de modo que as novas formas de trabalho sejam contempladas pela legislação, assegurando proteção a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de relação contratual.

As condições de trabalho em plataformas frequentemente expõem os trabalhadores a riscos psicossociais, como estresse, insegurança e falta de estabilidade financeira. A Inspeção do Trabalho pode fiscalizar as práticas das plataformas que contribuem para esses riscos e exigir medidas de proteção adequadas, além de garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

De fato, a Inspeção do Trabalho, no contexto da 4ª Revolução Industrial e do trabalho em plataformas digitais, é um mecanismo essencial para combater a precarização e assegurar que a legislação trabalhista seja aplicada de forma efetiva. Ela tem o desafio de adaptar-se às

¹⁵⁴⁶ O “contrato realidade” deve prevalecer sobre a formalidade do contrato, e a inspeção, segundo o artigo 628 da CLT irá atuar para identificar se estão presentes vínculos empregatícios, combatendo a precarização do trabalho, verificando a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego como subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, aplicando o conceito de “contrato realidade”. Nesse cenário, a fiscalização pode exigir o reconhecimento formal de vínculos de emprego e garantir que esses trabalhadores tenham acesso a direitos trabalhistas fundamentais, como férias, 13º salário, FGTS, e outros benefícios.

novas formas de controle tecnológico e subordinação velada, reafirmando o “contrato realidade” como um princípio fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores.¹⁵⁴⁷

As plataformas digitais utilizam tecnologias sofisticadas para monitorar e gerenciar as atividades dos trabalhadores, muitas vezes estendendo jornadas de trabalho sem remuneração adequada ou períodos de descanso. A inspeção do trabalho deve estar atenta a essas práticas, garantindo que as normas relativas à jornada de trabalho, pausas, descanso semanal e pagamento de horas extras sejam respeitadas. A falta de controle sobre a própria jornada pode impactar negativamente a saúde dos trabalhadores, expondo-os a riscos de esgotamento físico e mental. A fiscalização pode atuar para mitigar esses riscos, exigindo o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho.¹⁵⁴⁸

A adaptação das normas trabalhistas ao contexto da 4ª Revolução Industrial, incluindo o trabalho em plataformas digitais, é uma responsabilidade crucial para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores. A inspeção do trabalho deve ser um ator-chave no fortalecimento do diálogo social entre governos, sindicatos, empregadores e as plataformas digitais, colaborando para a criação de políticas que garantam condições justas e seguras de trabalho. Esse diálogo é essencial para a criação de uma legislação que reflita as novas realidades do trabalho, integrando as preocupações com a saúde e segurança do trabalhador.

A precariedade no trabalho em plataformas digitais também está relacionada à falta de medidas de proteção adequadas à saúde e segurança no trabalho. Durante crises como a pandemia de Covid-19, ficou evidente a omissão das plataformas na implementação de práticas

¹⁵⁴⁷ A inspeção do trabalho desempenha um papel essencial na proteção dos direitos dos trabalhadores frente à crescente precarização das relações laborais no contexto da 4ª Revolução Industrial. A expansão do trabalho em plataformas digitais apresenta novos desafios, como a vigilância tecnológica ostensiva sobre as jornadas de trabalho e a negação sistemática do vínculo empregatício. Nesse cenário, a inspeção do trabalho precisa adaptar-se para garantir a aplicação das normas trabalhistas e, crucialmente, a proteção da saúde dos trabalhadores, que é cada vez mais ameaçada por essas novas formas de exploração. As plataformas digitais frequentemente negam o vínculo empregatício, classificando os trabalhadores como independentes, o que os exclui de direitos fundamentais, como férias, 13º salário, aposentadoria e benefícios de saúde. A inspeção do trabalho tem um papel crucial na análise das características da relação laboral, como subordinação e controle tecnológico, para assegurar o reconhecimento do vínculo empregatício e o cumprimento das obrigações trabalhistas. Isso se reflete diretamente na proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, que enfrentam insegurança e incerteza em empregos sem garantias mínimas.

¹⁵⁴⁸ Repisamos que o modelo de trabalho em plataformas digitais muitas vezes expõe os trabalhadores a elevados riscos psicossociais, como estresse, ansiedade e a insegurança financeira decorrente da falta de estabilidade e de remuneração previsível. A inspeção do trabalho, nesse contexto, deve ampliar seu papel para incluir a avaliação dos impactos psicossociais no ambiente de trabalho, exigindo das plataformas digitais medidas que protejam a saúde mental dos trabalhadores. Isso inclui a oferta de treinamento adequado, apoio psicológico e condições seguras de trabalho que minimizem o desgaste emocional. Além disso, o controle rigoroso dos algoritmos sobre a produtividade e o desempenho pode intensificar a pressão sobre os trabalhadores, aumentando os riscos de acidentes de trabalho e agravando a exposição a situações de exaustão física e mental. A inspeção do trabalho deve exigir das plataformas a implementação de medidas preventivas, como a adaptação de tarefas e a gestão adequada das jornadas, para preservar a saúde física e mental dos trabalhadores.

seguras, deixando os trabalhadores desprotegidos frente a riscos ocupacionais. A Inspeção do Trabalho deve agir proativamente para garantir que as plataformas implementem políticas de proteção à saúde, como fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamento em prevenção de riscos e apoio em situações de emergência, como pandemias.

5.7.5 Inspeção do trabalho como facilitadora do diálogo social – Convenção 81 da OIT^{1549,1550}

A inspeção do trabalho, conforme previsto na Convenção nº 81 da OIT, não apenas exerce um papel crucial na fiscalização e garantia dos direitos laborais, mas também se posiciona como uma representante do governo no diálogo social, especialmente na elaboração de políticas de proteção laboral.¹⁵⁵¹ Esse papel é particularmente relevante no contexto da 4ª Revolução Industrial e do trabalho em plataformas digitais, que apresenta novos desafios, como a precarização das relações laborais, a vigilância tecnológica e a negação sistemática do vínculo de emprego.

A Inspeção do Trabalho, como representante do governo, atua como uma facilitadora essencial no diálogo social entre trabalhadores, plataformas digitais e sindicatos. Nesse papel, a inspeção pode promover debates sobre a necessidade de adaptação das normas laborais às novas formas de trabalho, em particular ao modelo imposto pelas plataformas digitais.

Nesse contexto, a Inspeção tem o papel de garantir que todos os atores envolvidos (governos, empregadores, plataformas e sindicatos) colaborem para a criação de políticas que não apenas assegurem direitos básicos, mas também antecipem e mitiguem riscos emergentes, como a precariedade extrema e a desproteção social. Esse papel se torna ainda mais relevante em face da transformação digital do trabalho e da necessidade de modernizar a legislação trabalhista para incorporar a realidade tecnológica e os novos modelos de emprego. Como representante do governo, a Inspeção do Trabalho deve desempenhar um papel central na elaboração de políticas de proteção laboral, especialmente no contexto do trabalho em plataformas digitais e na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A atuação

¹⁵⁴⁹ ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convention (nº 81) concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce**. [S.l.]: ILO, 1947 Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226. Acesso em: 19 out. 2024.

¹⁵⁵⁰ A Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também conhecida como Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, foi adotada em 1947 e ratificada pelo Brasil em 1957. Essa convenção estabelece normas para a criação e o funcionamento de sistemas de inspeção do trabalho, assegurando que a legislação trabalhista seja aplicada de forma eficaz. Ela se aplica principalmente à indústria e ao comércio, mas pode ser estendida a outros setores, de acordo com a legislação de cada país. O principal objetivo é garantir condições adequadas de trabalho, com foco na proteção da saúde, segurança e direitos dos trabalhadores (*Ibid.*).

¹⁵⁵¹ Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - Convenção sobre Inspeção do Trabalho, ratificada pelo Brasil, que estabelece as normas e princípios para a fiscalização trabalhista (*Ibid.*).

da inspeção inclui o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo sua responsabilidade avaliar e identificar quando a relação de trabalho nas plataformas digitais configura um vínculo empregatício, contrariando a categorização de autônomo promovida por essas empresas. Esse reconhecimento formal é o primeiro passo para garantir que os trabalhadores tenham acesso a todos os direitos trabalhistas, como segurança, proteção social e benefícios legais.

Além disso, a proteção à saúde e segurança no trabalho deve ser uma prioridade na formulação de políticas. A Inspeção precisa assegurar que a saúde física e mental dos trabalhadores seja protegida, incluindo regulamentações que tratem da jornada de trabalho, pausas obrigatórias, fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) e apoio psicológico. Isso é particularmente importante diante da pressão por desempenho e da vigilância tecnológica exercida pelos algoritmos das plataformas digitais, que podem aumentar o estresse e comprometer o bem-estar dos trabalhadores.¹⁵⁵²

Outro aspecto crucial é a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme previsto na legislação brasileira, que exige que empresas com mais de 100 empregados preencham uma cota mínima com trabalhadores com deficiência. A Inspeção do trabalho tem a responsabilidade de fiscalizar e garantir o cumprimento dessa norma, promovendo a igualdade de oportunidades e combatendo a discriminação. Ao assegurar a inclusão e a acessibilidade no ambiente de trabalho, a Inspeção fortalece a participação dessas pessoas no mercado, promovendo a diversidade e garantindo que seus direitos sejam respeitados.¹⁵⁵³ A Inspeção do Trabalho atua como representante do governo em negociações e na definição de novas regulamentações que busquem adaptar o marco legal às transformações trazidas pela digitalização do trabalho. Ao participar de comissões tripartites e fóruns de discussão, a Inspeção do Trabalho defende os interesses públicos e os direitos dos trabalhadores, promovendo uma regulação que proteja as condições de trabalho sem impedir a inovação e o crescimento tecnológico.¹⁵⁵⁴

¹⁵⁵² A garantia de proteção social também deve ser um dos focos da Inspeção do Trabalho. A política pública deve incluir medidas que assegurem que os trabalhadores de plataformas tenham acesso aos sistemas de proteção social, como benefícios de saúde, licença-maternidade, aposentadoria e seguro-desemprego. Para isso, é essencial criar mecanismos que obriguem as plataformas digitais a contribuírem com esses sistemas, reduzindo a vulnerabilidade dos trabalhadores em um mercado de trabalho cada vez mais flexível e informal.

¹⁵⁵³ BRASIL, 1991, Lei nº 8.213.

¹⁵⁵⁴ No contexto das plataformas digitais, onde o controle sobre os trabalhadores é exercido por meio de algoritmos e tecnologias avançadas, a inspeção do trabalho deve garantir que a regulação do trabalho digital aborde questões fundamentais. Entre essas questões está a necessidade de transparência nos algoritmos. A inspeção pode promover regulamentações que exijam que as plataformas divulguem de forma clara os critérios utilizados para a distribuição de tarefas, a definição de remuneração e a avaliação de desempenho dos trabalhadores. Isso assegura que os algoritmos sejam justos e que os trabalhadores não sejam penalizados de maneira indevida ou arbitrária. Além disso, a proteção contra a vigilância excessiva é outra questão crucial que deve ser abordada. A regulamentação

Dado o caráter transnacional das plataformas digitais, que operam simultaneamente em diversos países, a Inspeção do Trabalho, como representante do governo, tem o dever de promover um diálogo social internacional. Isso é essencial para garantir que as regulamentações e proteções não sejam limitadas apenas ao âmbito nacional, mas que envolvam cooperação entre diferentes países para proteger os trabalhadores de plataformas em escala global. A inspeção deve, assim, colaborar com outros países e organismos internacionais, como a OIT, para desenvolver acordos multilaterais que garantam a aplicação de normas mínimas de proteção laboral, independentemente da localização da plataforma ou do trabalhador. Esse esforço internacional é necessário para evitar que plataformas digitais utilizem lacunas nas regulamentações nacionais para explorar trabalhadores em países com menor proteção legal.¹⁵⁵⁵

Após a formulação de políticas laborais no âmbito do diálogo social, a Inspeção do trabalho deve assumir o papel de fiscalizadora e monitoradora do cumprimento dessas políticas.

Isso envolve assegurar que as plataformas digitais implementem efetivamente as normas estabelecidas, tanto em termos de segurança no trabalho quanto no reconhecimento de direitos, como remuneração justa, proteção contra discriminação e acesso à proteção social. A inspeção, com base nas disposições da Convenção nº 81 da OIT, deve realizar inspeções periódicas nas plataformas digitais, verificando se as condições de trabalho estão em conformidade com as normas nacionais e internacionais. Além disso, é fundamental assegurar que os trabalhadores estejam recebendo treinamento adequado em segurança e saúde, garantindo sua proteção no ambiente digital. Outro aspecto a ser monitorado é o acesso dos trabalhadores a sistemas de proteção social, incluindo assistência em caso de doenças ou acidentes. Essa ação contínua de fiscalização é essencial para garantir que as políticas elaboradas no diálogo social sejam efetivamente implementadas e respeitadas, assegurando os direitos dos trabalhadores em um contexto de transformação tecnológica.¹⁵⁵⁶ A Convenção nº 81 da OIT determina que os

deve estabelecer limites ao uso de tecnologias de monitoramento contínuo, garantindo que os trabalhadores não estejam sob vigilância constante e que sua privacidade seja respeitada. Isso evita o abuso de sistemas de controle e preserva os direitos fundamentais dos trabalhadores no ambiente digital.

¹⁵⁵⁵ A Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também conhecida como Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, estabelece os princípios para a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, com foco na proteção dos trabalhadores e na garantia de condições adequadas de trabalho. A aplicação dessa convenção é fundamental no contexto da 4ª Revolução Industrial, particularmente no trabalho em plataformas digitais, que traz novos desafios para a proteção dos direitos laborais, incluindo a saúde e segurança dos trabalhadores.

¹⁵⁵⁶ A Inspeção do Trabalho, como representante do governo, desempenha um papel essencial no diálogo social e na elaboração de políticas de proteção laboral no contexto da 4ª Revolução Industrial. Ao promover o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais e ao assegurar a criação de normas que protejam a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, a inspeção contribui diretamente para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e seguro. Além disso, ao atuar como mediadora entre empregadores, plataformas e sindicatos, a inspeção do trabalho fortalece o diálogo social, garantindo que as transformações

inspetores de trabalho devem garantir o cumprimento das normas sobre condições de trabalho, segurança, saúde e direitos sociais, incluindo a verificação de contratos de trabalho. No trabalho em plataformas digitais, a negação sistemática do vínculo empregatício desafia a aplicação dessas normas. A Convenção 81, portanto, dá suporte à ação dos inspetores para analisar a realidade da relação laboral, identificando quando há subordinação e controle direto (muitas vezes exercido por algoritmos), reforçando o princípio do “contrato realidade”.¹⁵⁵⁷

A Convenção 81 garante que os inspetores de trabalho tenham o poder de verificar a conformidade com as leis sobre horas de trabalho e remuneração. No contexto das plataformas digitais, onde há vigilância tecnológica intensa e controle algorítmico sobre a produtividade, a inspeção do trabalho deve monitorar se essas práticas estão respeitando as normas legais de jornada, descanso e pagamento de horas extras. Muitas vezes, as plataformas exigem jornadas extensas e não remuneradas, expondo os trabalhadores a riscos psicossociais, como estresse e exaustão, que impactam diretamente sua saúde. A aplicação da Convenção 81 exige que os inspetores possam atuar sobre essas práticas, exigindo o cumprimento das leis relativas à jornada de trabalho e mitigando os riscos à saúde mental e física dos trabalhadores.¹⁵⁵⁸

tecnológicas sejam acompanhadas de uma proteção eficaz dos direitos laborais, com foco na saúde do trabalhador e na promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo e sustentável.

¹⁵⁵⁷ A fiscalização, conforme a Convenção, deve ir além da forma legal do contrato, atuando sobre as práticas reais da relação de trabalho. Isso é crucial no caso de plataformas digitais, onde, apesar de os trabalhadores serem formalmente classificados como autônomos, enfrentam claras formas de controle e supervisão. A inspeção baseada na Convenção 81 pode exigir o reconhecimento desses vínculos, obrigando as plataformas a cumprir obrigações trabalhistas, incluindo os direitos sociais e trabalhistas que impactam diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

¹⁵⁵⁸ A fiscalização realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho garante que as normas de saúde e segurança sejam cumpridas, mesmo em um ambiente altamente digitalizado, onde os riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, incluindo problemas de saúde mental, podem ser exacerbados pela pressão constante para aumentar a produtividade. A prevenção de riscos ocupacionais e a proteção contra a vigilância excessiva são áreas em que a inspeção deve atuar de forma assertiva, assegurando que a tecnologia não comprometa a saúde dos trabalhadores. Com o advento das plataformas digitais, muitos trabalhadores têm enfrentado jornadas desregulamentadas, sem controle claro de horas trabalhadas ou pagamento adequado de horas extras. A inspeção do trabalho desempenha um papel fundamental na fiscalização da jornada de trabalho, garantindo que as normas legais sejam respeitadas, incluindo o limite de horas diárias e semanais, e que os trabalhadores tenham direito ao pagamento de horas extras e ao descanso adequado. Além disso, a inspeção do trabalho deve monitorar se os trabalhadores estão sendo remunerados de forma justa, assegurando que os algoritmos utilizados para distribuir tarefas e calcular os pagamentos sejam transparentes e equitativos. Esse controle é vital para combater a exploração, uma vez que as plataformas podem utilizar sistemas opacos para reduzir a remuneração dos trabalhadores, especialmente em regimes de microtarefa ou gig economy. A Quarta Revolução Industrial trouxe mudanças significativas para as relações laborais, exigindo uma adaptação das normas trabalhistas para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos. A inspeção do trabalho, como representante do governo, tem um papel fundamental na promoção do diálogo social entre empregadores, sindicatos, trabalhadores e o próprio governo. Por meio desse diálogo, a inspeção do trabalho pode contribuir para a criação de políticas públicas que adaptem a legislação à nova realidade tecnológica, assegurando que os trabalhadores de plataformas digitais e de outras novas formas de organização do trabalho sejam incluídos nas proteções previstas pela legislação trabalhista. A participação ativa da inspeção na formulação dessas políticas é essencial para evitar que a Quarta Revolução Industrial resulte em maior desigualdade e exploração laboral. A inspeção do trabalho tem um papel importante no combate à informalidade, que tende a aumentar no contexto da Quarta Revolução Industrial, onde muitos trabalhadores são empurrados para

A Convenção 81 também estabelece que a inspeção do trabalho deve fiscalizar a aplicação das normas relativas à segurança e saúde no trabalho. No contexto das plataformas digitais, onde a saúde dos trabalhadores é frequentemente negligenciada, os inspetores devem garantir que as plataformas adotem medidas adequadas de proteção à saúde e segurança, fornecendo equipamentos adequados e treinamentos, bem como garantindo a prevenção de riscos ocupacionais.¹⁵⁵⁹

regimes autônomos ou freelancers, sem acesso aos benefícios e à proteção social. A fiscalização deve garantir que as plataformas digitais e outras empresas que utilizam modelos de trabalho flexíveis contribuam para os sistemas de proteção social, como aposentadoria, seguro-desemprego e benefícios de saúde. A proteção social é fundamental para assegurar que os trabalhadores tenham um mínimo de segurança em relação a sua renda e ao seu bem-estar, especialmente em momentos de crise ou quando se encontram incapazes de trabalhar. Nesse sentido, a inspeção do trabalho deve garantir que os empregadores e plataformas digitais assumam suas responsabilidades e contribuam para esses sistemas. Na Quarta Revolução Industrial, surgem novas formas de trabalho que desafiam os modelos tradicionais de emprego, como o home office e o trabalho remoto. A inspeção do trabalho deve estar preparada para investigar essas novas modalidades, identificando os riscos emergentes e garantindo que as normas de saúde e segurança também sejam aplicadas nesses contextos. O trabalho remoto, por exemplo, pode trazer novos desafios relacionados à ergonomia, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e riscos psicossociais, que precisam ser tratados pela inspeção. A investigação de acidentes de trabalho e as condições em que os trabalhadores estão operando nessas novas formas de organização do trabalho são de responsabilidade da inspeção, que deve assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, independentemente do local onde o trabalho é realizado. No contexto da Quarta Revolução Industrial, a inspeção do trabalho desempenha um papel vital na proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo que as inovações tecnológicas e os novos modelos de trabalho não resultem em precarização, perda de direitos e exploração. A inspeção é responsável por fiscalizar as condições de trabalho, assegurando que as normas de segurança, saúde, jornada de trabalho e remuneração sejam cumpridas, e adaptando-se aos desafios trazidos pela digitalização e automação. Além disso, ao promover o diálogo social e a adaptação da legislação, a inspeção do trabalho assegura que as transformações tecnológicas não comprometam os direitos laborais, protegendo os trabalhadores e promovendo um ambiente de trabalho mais justo e seguro. A inspeção do trabalho é fundamental no combate à precarização e proteção dos direitos laborais no contexto da Quarta Revolução Industrial, especialmente nas plataformas digitais, onde a subordinação é frequentemente disfarçada sob vínculos autônomos. Ao identificar essa relação e aplicar o princípio do “contrato realidade”, a inspeção garante o acesso a direitos como férias, 13º salário, FGTS e proteção social, evitando a erosão das garantias trabalhistas. A garantia de condições de trabalho saudáveis e seguras é outra prioridade, considerando o uso crescente de algoritmos para controlar jornadas e produtividade, o que pode resultar em abusos e riscos psicossociais. A fiscalização é essencial para assegurar que essas práticas não comprometam a saúde física e mental dos trabalhadores, protegendo-os contra a vigilância excessiva e jornadas abusivas. A fiscalização da jornada de trabalho e da remuneração justa também é central, garantindo que o pagamento por horas extras e os limites legais de trabalho sejam respeitados, além de monitorar a transparência e equidade na distribuição de tarefas e remuneração por parte dos algoritmos das plataformas. A promoção do diálogo social permite que a inspeção colabore na criação de políticas que adaptem as normas trabalhistas às novas realidades tecnológicas, assegurando que os trabalhadores de plataformas digitais sejam incluídos nas proteções legais. A participação ativa nesse processo evita que a revolução tecnológica resulte em maior desigualdade e exploração. No combate à informalidade, a inspeção do trabalho deve garantir que plataformas e empresas contribuam para os sistemas de proteção social, como aposentadoria e seguro-desemprego, protegendo os trabalhadores em situações de crise ou incapacidade. Por fim, a investigação de novas formas de trabalho como o home office e o trabalho remoto é vital para assegurar que as normas de saúde e segurança sejam aplicadas adequadamente, independentemente de onde o trabalho é realizado. A inspeção deve identificar riscos emergentes e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados em todos os ambientes. A inspeção do trabalho é indispensável na Quarta Revolução Industrial, adaptando-se às transformações tecnológicas para proteger os direitos laborais, garantir a segurança e saúde no trabalho, e combater a precarização e informalidade. Por meio da fiscalização e do diálogo social, assegura-se um ambiente de trabalho mais justo e seguro, mesmo diante de novos desafios digitais.

¹⁵⁵⁹ A Inspeção, com base nas disposições da Convenção nº 81 da OIT, deve realizar inspeções periódicas nas plataformas digitais, verificando se as condições de trabalho estão em conformidade com as normas nacionais e internacionais. Além disso, é fundamental assegurar que os trabalhadores estejam recebendo treinamento adequado

A Inspeção também deve assegurar que as plataformas não apenas cumpram as normas de segurança física, mas também abordem os riscos psicossociais impostos pelo controle algorítmico e pela pressão contínua para aumento de produtividade. Essa vigilância intensiva sobre os trabalhadores pode levar a um aumento de problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, exigindo uma resposta robusta da inspeção para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, em conformidade com a Convenção 81.¹⁵⁶⁰ A pandemia de Covid-19 evidenciou a falta de proteção dos trabalhadores de plataformas digitais. Muitos foram considerados essenciais, mas não receberam os equipamentos de proteção adequados ou medidas preventivas suficientes.

A Convenção 81, ao estipular que a inspeção do trabalho deve garantir a aplicação das normas de segurança em todas as circunstâncias, torna-se ainda mais relevante em crises sanitárias ou econômicas, garantindo que as plataformas sigam as regulamentações de saúde e segurança.¹⁵⁶¹ No contexto da 4ª Revolução Industrial e do trabalho em plataformas digitais, a Convenção nº 81 da OIT oferece um arcabouço fundamental para que a inspeção do trabalho atue de forma eficaz no combate à precarização das relações laborais. A inspeção deve garantir que as plataformas respeitem as normas trabalhistas, reconheçam vínculos de emprego quando existentes, e adotem práticas que protejam a saúde e segurança dos trabalhadores. Além disso, a inspeção deve promover o diálogo social e a cooperação internacional para assegurar a proteção dos trabalhadores em um ambiente laboral cada vez mais globalizado e tecnologicamente controlado. A saúde física e mental dos trabalhadores deve ser uma prioridade

em segurança e saúde, garantindo sua proteção no ambiente digital. Outro aspecto a ser monitorado é o acesso dos trabalhadores a sistemas de proteção social, incluindo assistência em caso de doenças ou acidentes. Essa ação contínua de fiscalização é essencial para garantir que as políticas elaboradas no diálogo social sejam efetivamente implementadas e respeitadas, assegurando os direitos dos trabalhadores em um contexto de transformação tecnológica.

¹⁵⁶⁰ Outro princípio da Convenção 81 é a promoção do diálogo social e da cooperação entre governos, trabalhadores e empregadores. No contexto do trabalho em plataformas digitais, onde muitas dessas empresas operam em escala global, a fiscalização do trabalho requer não apenas uma adaptação local, mas também uma cooperação internacional para garantir que as plataformas respeitem os direitos trabalhistas em diferentes países. A Convenção 81 dá à inspeção do trabalho o papel de promover essa colaboração, buscando soluções coletivas para o desafio de regular uma atividade transnacional, como o trabalho em plataformas digitais. A atuação conjunta entre países é essencial para proteger os trabalhadores contra práticas que precarizam as condições de trabalho e afetam a saúde laboral. A Convenção 81 também define que os inspetores devem ter autonomia para agir de forma proativa em situações que apresentem riscos à saúde e segurança dos trabalhadores. No contexto das plataformas digitais, onde os trabalhadores frequentemente enfrentam precariedade e falta de proteção social, a atuação proativa dos inspetores, orientada pela Convenção 81, é fundamental. Essa ação proativa inclui a identificação de práticas irregulares, como a negação de direitos trabalhistas básicos, e a exigência de que as plataformas adotem medidas para garantir a proteção social dos trabalhadores, inclusive em áreas como licença médica, benefícios de saúde e aposentadoria. A falta de proteção social afeta diretamente a saúde dos trabalhadores, deixando-os vulneráveis a doenças e sem o apoio adequado em momentos de necessidade.

¹⁵⁶¹ A atuação da inspeção, respaldada pela Convenção 81, se torna indispensável para proteger a saúde dos trabalhadores e garantir que as plataformas cumpram suas obrigações, inclusive durante crises, fornecendo EPIs adequados e respeitando as normas de distanciamento e prevenção de doenças.

na aplicação da Convenção 81, adaptando-se às novas realidades e desafios impostos pelo trabalho digital.

CONCLUSÕES

A Quarta Revolução Industrial impõe desafios profundos ao mercado de trabalho, exigindo uma ação coordenada entre governos, empresas e sociedade civil para garantir que a inovação tecnológica não comprometa os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nossas conclusões implicam nas políticas públicas que seguem abaixo e visam equilibrar proteção social e inovação, garantindo que o progresso digital seja inclusivo, justo e respeitoso à dignidade humana. Regulamentações eficazes, fiscalização ativa e o fortalecimento da proteção laboral são essenciais para garantir um ambiente de trabalho decente, ou seja, seguro, saudável e acessível a todos.

Desta forma, para proteção da saúde do trabalhador na indústria 4.0 no Brasil, se faz necessário:

1. O Fortalecimento da Proteção à Saúde Mental e Física dos Trabalhadores na Indústria 4.0, com a criação de normas específicas para prevenir burnout, estresse ocupacional e doenças psicossociais específicas para ambientes digitais e automatizados. Regulamentação do direito à desconexão, garantindo limites claros para o uso de tecnologias que exijam disponibilidade constante do trabalhador, especialmente no teletrabalho e nas plataformas digitais. Incorporação de indicadores de saúde mental e bem-estar nas avaliações de impacto das novas tecnologias no trabalho, exigindo das empresas um compromisso ativo com a prevenção de doenças ocupacionais. Adoção de medidas preventivas mais amplas, alinhadas à Convenção 187 da OIT, garantindo uma abordagem participativa e proativa na segurança e saúde no trabalho;
2. Regulação da Gestão Algorítmica e Transparência nas Decisões Automatizadas. Estabelecimento de normas obrigatórias de transparência no uso de algoritmos para gerenciar trabalhadores, garantindo a supervisão humana sobre decisões automatizadas e a possibilidade de contestação por parte dos trabalhadores. Criação de um órgão regulador nacional para fiscalização da automação laboral, monitorando impactos da inteligência artificial no emprego e prevenindo práticas abusivas. Implementação de auditorias independentes para avaliar impactos dos algoritmos na tomada de decisões, garantindo que não haja discriminação, viés algorítmico ou abuso no controle da jornada e desempenho. Revisão da legislação trabalhista para incluir o conceito de "subordinação digital", reconhecendo novas

formas de controle empresarial exercidas via inteligência artificial e plataformas de trabalho;

3. Reforço da Fiscalização e Fortalecimento do Trabalho Decente. Ampliação do quadro de Auditores Fiscais do Trabalho para fiscalização das condições laborais em plataformas digitais e setores de alta automação. Monitoramento contínuo do cumprimento da Agenda 2030 da ONU e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionados ao trabalho decente, garantindo relatórios periódicos produzidos pela Inspeção do Trabalho sobre o progresso das metas. Criação de mecanismos de incentivos e sanções para empresas que não adotem políticas adequadas de proteção aos trabalhadores frente às novas tecnologias. Adoção de critérios de certificação social para empresas comprometidas com práticas de trabalho decente na Indústria 4.0, promovendo a transparência e o consumo consciente;
4. Regulamentação do Trabalho em Plataformas Digitais Criação de um marco legal inspirado na experiência europeia, em especial no Real Decreto-Lei nº 9/2021 (Ley Rider) da Espanha, que hoje é um referencial civilizatório para o Brasil e para o mundo. Garantindo: reconhecimento do vínculo empregatício para trabalhadores submetidos à subordinação e controle das plataformas digitais; direitos trabalhistas básicos, como jornada regulamentada, férias, 13º salário e seguridade social; regras claras sobre transparência algorítmica, assegurando que os trabalhadores saibam como são avaliados e gerenciados. Estabelecimento de um regime de contribuição previdenciária para trabalhadores de aplicativos, garantindo acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade. Incentivo à formalização de cooperativas de trabalhadores em plataformas, garantindo modelos alternativos de gestão e proteção social. Criação de uma instância de negociação coletiva para trabalhadores de plataformas digitais, permitindo que participem da formulação de normas que regem suas atividades;
5. Promoção da Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) na Indústria 4.0. Exigência de que todas as tecnologias e plataformas digitais adotem padrões de acessibilidade, garantindo que as pessoas com deficiência tenham oportunidades no mercado de trabalho digital. Criação de programas de qualificação profissional para pessoas com deficiência, preparando-os para atuar em setores de alta tecnologia. Criação de um selo de acessibilidade digital, certificando empresas que adaptem seus ambientes de trabalho e sistemas para inclusão plena das pessoas com

deficiência. Imposição de sanções administrativas para empresas que descumprirem normas de acessibilidade e inclusão;

6. Ampliação da Proteção Social para Trabalhadores Informais e Intermitentes Revisão do regime de trabalho intermitente, garantindo que trabalhadores tenham acesso a seguridade social e um piso mínimo de remuneração. Criação de um fundo de proteção para trabalhadores autônomos e informais, garantindo acesso a assistência financeira em períodos de crise. Implementação de incentivos para formalização de trabalhadores informais, garantindo acesso a crédito e capacitação profissional. Regulamentação da proteção previdenciária para microempreendedores individuais (MEI), garantindo direitos equivalentes aos trabalhadores formais;
7. Adaptação do Direito do Trabalho à Transformação Digital. Revisão da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir novas categorias laborais, especialmente no contexto da digitalização e automação. Estabelecimento de direitos mínimos para o teletrabalho, incluindo reembolso de despesas com internet e equipamentos. Regulamentação da subordinação digital e do teletrabalho híbrido, prevenindo abusos na gestão da jornada de trabalho. Inclusão de normas específicas sobre segurança no trabalho digital, considerando riscos ergonômicos e psicossociais;
8. Marco Nacional para o Trabalho em Plataformas Digitais Criação de um modelo regulatório nacional inspirado na União Europeia, em especial, no modelo Espanhol, garantindo direitos trabalhistas básicos a motoristas, entregadores e demais trabalhadores de plataformas. Estabelecimento de um teste de subordinação digital, semelhante ao "Teste ABC" dos Estados Unidos, para definir se o trabalhador é empregado ou autônomo. Criação de um fundo de garantia para trabalhadores de plataformas digitais, garantindo assistência financeira em caso de desemprego ou acidente de trabalho;
9. Redução dos Retrocessos nos Direitos Trabalhistas Monitoramento rigoroso do impacto da reforma trabalhista, corrigindo aspectos que ampliaram a precarização. Criação de metas progressivas para a redução da informalidade, vinculando benefícios fiscais ao cumprimento de metas de formalização de trabalhadores. Fortalecimento da negociação coletiva, garantindo que trabalhadores tenham participação ativa na regulação de suas atividades;

10. Fomento à Pesquisa e Desenvolvimento sobre Trabalho e Automação. Investimento em pesquisas sobre o impacto da Indústria 4.0 no mercado de trabalho, priorizando a saúde mental e a inclusão social. Criação de observatórios sobre o futuro do trabalho, acompanhando tendências e desenvolvendo recomendações para políticas públicas. Estabelecimento de parcerias entre governo, universidades e setor privado, fomentando inovação e adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias.

A Indústria 4.0 apresenta desafios sem precedentes para o mercado de trabalho, exigindo regulação robusta, fiscalização ativa e políticas inclusivas para garantir que a revolução digital não resulte em precarização e exclusão social. As propostas apresentadas visam assegurar que a inovação tecnológica seja compatível com a dignidade humana e a proteção social, promovendo um modelo de desenvolvimento sustentável e justo para todos no Brasil.

CONCLUSIONES

La Cuarta Revolución Industrial plantea profundos desafíos al mercado laboral y requiere una acción coordinada entre gobiernos, empresas y sociedad civil para garantizar que la innovación tecnológica no comprometa los derechos fundamentales de los trabajadores.

Nuestras conclusiones implican las políticas públicas a continuación y apuntan a equilibrar la protección social y la innovación, asegurando que el progreso digital sea inclusivo, justo y respetuoso de la dignidad humana. Una reglamentación eficaz, una supervisión activa y el fortalecimiento de la protección laboral son esenciales para garantizar un entorno de trabajo decente, es decir, seguro, saludable y accesible para todos.

Por lo tanto, para proteger la salud de los trabajadores en la industria 4.0 en Brasil, es necesario:

1. Fortalecer la Protección de la Salud Física y Mental de los Trabajadores en la Industria 4.0, con la creación de normas específicas para prevenir el burnout, el estrés laboral y las enfermedades psicosociales propias de los entornos digitales y automatizados. Regulación del derecho a la desconexión, asegurando límites claros al uso de tecnologías que requieren una disponibilidad constante por parte del trabajador, especialmente en el teletrabajo y en plataformas digitales. Incorporación de indicadores de salud mental y bienestar en las evaluaciones del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, exigiendo a las empresas un compromiso activo en la prevención de enfermedades profesionales. Adopción de medidas preventivas más amplias, en consonancia con el Convenio 187 de la OIT, garantizando un enfoque participativo y proactivo en materia de seguridad y salud en el trabajo;
2. Regulación de la Gestión Algorítmica y Transparencia en las Decisiones Automatizadas. Establecimiento de estándares obligatorios de transparencia en el uso de algoritmos para la gestión de los trabajadores, garantizando la supervisión humana sobre las decisiones automatizadas y la posibilidad de impugnación por parte de los trabajadores. Creación de un organismo regulador nacional para monitorear la automatización laboral, monitorear los impactos de la inteligencia artificial en el empleo y prevenir prácticas abusivas. Implementación de auditorías independientes para evaluar los impactos de los algoritmos en la toma de decisiones, asegurando que no haya discriminación, sesgo algorítmico o abuso en el control del viaje y el desempeño. Revisión de la legislación laboral para incluir el concepto de

"subordinación digital", reconociendo nuevas formas de control empresarial ejercido a través de inteligencia artificial y plataformas de trabajo;

3. Fortalecimiento del seguimiento y fortalecimiento del trabajo decente. Ampliación del número de Auditores Laborales para monitorear las condiciones de trabajo en plataformas digitales y sectores altamente automatizados. Monitoreo continuo del cumplimiento de la Agenda 2030 de la ONU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con el trabajo decente, asegurando informes periódicos elaborados por la Inspección de Trabajo sobre el progreso hacia los objetivos. Creación de mecanismos de incentivos y sanciones para las empresas que no adopten políticas adecuadas para proteger a los trabajadores ante las nuevas tecnologías. Adopción de criterios de certificación social para empresas comprometidas con prácticas de trabajo decente en la Industria 4.0, promoviendo la transparencia y el consumo consciente;
4. Regulación del Trabajo en Plataformas Digitales Creación de un marco legal inspirado en la experiencia europea, especialmente en el Real Decreto-Ley N° 9/2021 (Ley Rider) de España, que hoy es un referente civilizacional para Brasil y el mundo. Garantizar: reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores sujetos a subordinación y control por plataformas digitales; derechos laborales básicos, como jornada laboral regulada, vacaciones, salario 13 y seguridad social; reglas claras sobre transparencia algorítmica, garantizando que los trabajadores sepan cómo son evaluados y gestionados. Establecimiento de un régimen de cotización a la seguridad social para los trabajadores de aplicación, garantizando el acceso a prestaciones como jubilación, prestación por enfermedad y licencia por maternidad. Fomentar la formalización de cooperativas de trabajadores en plataformas, garantizando modelos alternativos de gestión y protección social. Creación de una instancia de negociación colectiva para trabajadores de plataformas digitales, que les permita participar en la formulación de normas que regulen sus actividades.
5. Promover la inclusión de personas con discapacidad en la industria 4.0 Requisito de que todas las tecnologías y plataformas digitales adopten estándares de accesibilidad, garantizando que las personas con discapacidad tengan oportunidades en el mercado laboral digital. Creación de programas de cualificación profesional para personas con discapacidad, preparándolas para trabajar en sectores de alta tecnología. Creación de un sello de accesibilidad digital, que certifique a las

empresas que adaptan sus entornos y sistemas de trabajo para la plena inclusión de personas con discapacidad. Imposición de sanciones administrativas a las empresas que incumplan los estándares de accesibilidad e inclusión;

6. Ampliación de la protección social para trabajadores informales e intermitentes
Revisión del régimen de trabajo intermitente, garantizando que los trabajadores tengan acceso a la seguridad social y a un salario mínimo. Creación de un fondo de protección para autónomos y trabajadores informales, garantizando el acceso a asistencia financiera en tiempos de crisis. Implementación de incentivos para la formalización de los trabajadores informales, garantizando el acceso al crédito y a la capacitación profesional. Regulación de la protección social a los microempresarios individuales (MEI), garantizando derechos equivalentes a los trabajadores formales;
7. Adaptación del Derecho Laboral a la Transformación Digital. Revisión de la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT) para incluir nuevas categorías laborales, especialmente en el contexto de la digitalización y la automatización. Establecimiento de derechos mínimos para el teletrabajo, incluido el reembolso de gastos de internet y equipos. Regulación de la subordinación digital y del teletrabajo híbrido, previniendo abusos en la gestión del tiempo de trabajo. Inclusión de normas específicas sobre seguridad en el trabajo digital, considerando riesgos ergonómicos y psicosociales;
8. Marco Nacional para el Trabajo en Plataformas Digitales Creación de un modelo regulatorio nacional inspirado en la Unión Europea, en particular, el modelo Español, garantizando derechos laborales básicos a conductores, repartidores y otros trabajadores de plataformas. Establecimiento de una prueba de subordinación digital, similar al “ABC Test” en Estados Unidos, para definir si el trabajador es empleado o autónomo. Creación de un fondo de garantía para trabajadores de plataformas digitales, garantizando asistencia financiera en caso de desempleo o accidentes laborales;
9. Reducción de retrocesos en derechos laborales Seguimiento estricto del impacto de la reforma laboral, corrigiendo aspectos que incrementaron la precariedad. Creación de metas progresivas de reducción de la informalidad, vinculando los beneficios tributarios al logro de las metas de formalización de los trabajadores. Fortalecer la negociación colectiva, garantizando que los trabajadores tengan participación activa en la regulación de sus actividades;

10. Promoción de la Investigación y el Desarrollo en Materia de Trabajo y Automatización. Inversión en investigación sobre el impacto de la Industria 4.0 en el mercado laboral, priorizando la salud mental y la inclusión social. Creación de observatorios sobre el futuro del trabajo, monitoreo de tendencias y desarrollo de recomendaciones para políticas públicas. Establecimiento de alianzas entre gobierno, universidades y sector privado, fomentando la innovación y la adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías.

La Industria 4.0 presenta desafíos sin precedentes para el mercado laboral, requiriendo una regulación sólida, una supervisión activa y políticas inclusivas para garantizar que la revolución digital no resulte en precariedad y exclusión social. Las propuestas presentadas tienen como objetivo garantizar que la innovación tecnológica sea compatible con la dignidad humana y la protección social, promoviendo un modelo de desarrollo sostenible y justo para todos en Brasil.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. “Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time”. In: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ABÍLIO, L.C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, n. 13, p. 7-25, maio 2021. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/revista_13_otimizado.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

ABRAMO, L. Trabalho decente. **Revista de Informação e Debates do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, ano 3, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 22 fev. 2024.

ACNUDH. **Declaração sobre o direito ao desenvolvimento**. [S.l.:s.n.], 2012. Disponível em: <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/08/Declara%C3%A7%C3%A3o-sobre-o-Direito-ao-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

ACT - AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO. **Página inicial**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx>. Acesso em: 22 ago. 2024.

AGÊNCIA BRASIL. Primeira Turma do STF volta a negar vínculo de emprego a entregador. **UOL Notícias**, fev. 2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-brasil/2024/02/20/primeira-turma-do-stf-volta-a-negar-vinculo-de-emprego-a-entregador.htm>. Acesso em: 27 ago. 2024.

AGÊNCIA BRASIL. A cada 3 horas e 40 minutos uma pessoa morre por acidente de trabalho. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2019-04/cada-3-horas-e-40-minutos-uma-pessoa-morre-por-acidente-de-trabalho>. Acesso em 19 jan. 2025.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). **Inteligência artificial para a gestão de trabalhadores**: implicações na segurança e saúde no trabalho. [S.l.]: EU-OSHA, 2022. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/artificial-intelligence-worker-management-implications-occupational-safety-and-health>. Acesso em: 11 set. 2024.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). **Espanha**. Madrid: EU-OSHA, 2024. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/national-focal-points/spain>. Acesso em: 22 abr. 2024.

AGNOLETTI, V.; ZEIFERT, A. P. B. Estado, justiça e capacidades. um diálogo entre as teorias de John Rawls, Amartya Sen e Martha Nussbaum. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E DEMOCRACIA, 6., 2018, [S.l.]. **Anais** [...]. [S.l.], 2018. Disponível em: <https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/10711>. Acesso em: 12 dez. 2023.

AGUILAR, L. J. **Industria 4.0: la cuarta revolución industrial**. [S.l.]: Marcopombo S/A, 2017, p. 1-11.

AIRES, R. W. A.; MOREIRA, F. K.; FREIRE, P. S. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONHECIMENTO E INOVAÇÃO*, 7., 2017, Foz do Iguaçu, PR. **Anais [...]**. Foz do Iguaçu, PR, 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/105519425/967.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

AMADO, J. L. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *In: ROXO, M. M. (coord.). Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação*. Coimbra: Almedina, 2017.

AMADO, J. L. A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto. **Observatório Almedina**, abr. 2022. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

AMADO, J. L.; MOREIRA, T. C. A Glovo, os riders/entregadores e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 114-137, maio 2021. Disponível em: https://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/05/revista_13_otimizado.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, p. 1-40, 2023.

AMOBITEC; CEBRAP. **Com dados inéditos de 99, iFood, Uber e Zé Delivery, pesquisa mostra quem são e quanto ganham motoristas e entregadores no Brasil**. São Paulo: AMOBITEC, 2023. Disponível em: <https://amobitec.org/com-dados-ineditos-de-99-ifood-uber-e-ze-delivery-pesquisa-mostra-quem-sao-e-quanto-ganham-motoristas-e-entregadores-no-brasil/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

AMOEDO, M. I. A. **Ortega y Gasset em Lisboa: tradução e enquadramento de lá razón histórica**. [S.l.]: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2017. Disponível em: URI:<http://hdl.handle.net/10316.2/41613>. Acesso em: 15 mar. 2023.

AMORIM, H.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341921980_Trabalho_por_aplicativo_gerenciamento_algoritmico_e_condicoes_de_trabalho_dos_motoristas_da_Uber. Acesso em: 20 set. 2024.

ANAMT – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **História no mundo**. [S.l.]: ANAMT, 2017. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/historia-da-medicina-do-trabalho/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

ANAU, R. V.; CONCEIÇÃO, J. J. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 2, n. 2, p. 44-68, 2011.

ANDRADE, J. E. O. *et al.* Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: abordaje desde la Agenda 2030. **Revista de Ciencias Sociales**, v. 26, n. 3, p. 175-193, 2020.

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019. Disponível em: <https://periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/viewFile/2544/1043>. Acesso em: 29 ago. 2024.

ANGELO, T. Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa. **Consultor Jurídico**, 5 mar. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista/>. Acesso em: 20 set. 2024.

ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5522/552264586001/552264586001.pdf>. Acesso em: 20 set. 2024.

ARENDT, H. **A condição humana**. Introdução de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

ARENDT, H. **A condição humana**. Tradução R. Raposo. 11. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

ARIAS, A. *et al.* **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023.

ARTOUT. **O sono da razão produz monstros, de Francisco Goya**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://artout.com.br/o-sono-da-razao-produz-monstros/>. Acesso em 22 dez. 2023.

ATIENZA, M. **Sobre la dignidad humana**. Madrid: Trotta, Editorial S.A., 2022.

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT). **Igualdade no trabalho**. [S.l.:s.n.], 2024a. Disponível em: https://portal.act.gov.pt/Pages/Igualdade_trabalho.aspx. Acesso em: 22 abr. 2024.

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT). [S.l.]: ACT, 2024b. **Brochuras e folhetos**. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/Pages/Brochuras-folhetos.aspx>. Acesso em: 18 ago. 2024.

BAJWA, U. *et al.* The health of workers in the global gig economy. **Globalization and Health**, v. 14, n. 1, p. 124, 2018. Disponível em: <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-018-0444-8>. Acesso em: 23 set. 2024.

BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social Cláusula Social) Cláusula Social. Disponível em: bndes.gov.br/wps/portal/site/home/desenvolvimento-sustentavel/pratica/clientes/financiamentos-direta-indireta-nao-automatica/contratacao-acompanhamento-socioambiental/clausula-social. Acesso em: 22.fev.2025.

BARBER, L. K.; SANTUZZI, A. M. Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 20, n. 2, p. 172-189, 2015.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. [S.l.:s.n.], 2009.

BARROS, C. Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje. In: ROXO, M. M. (coord.). **Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação**. Coimbra: Almedina, 2017. p. 141-159.

BATISTA, G. V. Agenda 2030 e ESG: as políticas e as práticas de sustentabilidade nas empresas conscientes. In: PONTE, M. L.; WENCESLAU, E. C. **Sustentabilidade: conceito articulador de saberes e práticas**. São José do Rio Preto, SP: Reconecta-Soluções Educacionais, 2022. p. 10-18. *E-book*. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/helena-silva-42/publication/361729989_geodiversidade_avaliacao_e_classificacao_de_hidrossitio_aplicacao_no_segmento_do_parque_ambiental_encontro_dos_rios_teresina_piau_i_brasil/links/62c1f6340bf6950edea7ddcd/geodiversidade-avaliacao-e-classificacao-de-hidrossitio-aplicacao-no-segmento-do-parque-ambiental-encontro-dos-rios-teresina-piaui-brasil.pdf#page=10. Acesso em: 2 abr. 2024.

BAUMAN, Z. A síndrome de Titanic e os seus medos. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 13-24, 2006. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

BAUMAN, Z. **Vida para consumo: transformando pessoas em mercadorias**. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BECK, U. **Risk Society: towards a new modernity**. Londres: Sage, 1992, p. 19. Disponível em: https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/66828_Risk_Society____ON_THE_LOGIC_OF_WEALTH.pdf. Acesso: 22 ago.2024.

BECK, U. Incertezas fabricadas. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 5-12, 2006. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

BECK, U. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Tradução Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BEDOYA, C. A. T.; BEDOYA, C. T. Desafios da saúde mental para a quarta revolução

industrial nas empresas colombianas. **Revista TENDENCIAS**, v. XXIII, n. 2, p. 329-355, 2022. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v23n2/2539-0554-tend-23-02-329.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2024.

BELTRAN, N. P. Uberização na Espanha: autônomo ou assalariado? **Vermelho**, abr. 2021. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2021/04/15/uberizacao-na-espanha-autonomo-ou-assalariado/>. Acesso em: 20 set. 2024.

BENACCHIO, M.; RIBEIRO, P. D. M. As empresas transnacionais e os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da Organização das Nações Unidas. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 2, n. 35, p. 276-295, 2022.

BENÍTEZ, E. M. S. *et al.* Sostenibilidad social en la industria 4.0. Desafío para la UE-2030. **Cuadernos de Derecho Transnacional**, v. 12, n. 1, p. 413-433, 2020.

BENÍTEZ, E. M. S. Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 11, n. 1, p. 92, 2023. Disponível em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1240. Acesso em: 10 ago. 2024.

BENTHAM, J. **Uma introdução aos princípios da moral e da legislação**. São Paulo: Abril, 1979.

BERMEJO, I. La Justicia condena a Amazon por tener 2.166 repartidores en Madrid como falsos autónomos. **La Razón**, 2023. Disponível em: <https://www.larazon.es/economia/20230202/xf3umksj6balplezzdtcatzkwq.html>. Acesso em: 27 set. 2024.

BLOWER, A. P. **Relatório Luz é lançado em Brasília**. Brasília, DF: Fiocruz, 2023. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/relatorio-luz-fiocruz-participa-do-lancamento/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004a.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. 7. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004b.

BONAVIDES, P. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2004.

BONAVIDES, P. **Curso de direito constitucional**. 19. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2006.

BONIS, G. **Pandemia precariza ainda mais o trabalho de entregadores**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/pandemia-precariza-ainda-mais-o-trabalho-de-entregadores-de-aplicativos/a-54121389>. Acesso em: 20 set. 2024.

BOTTEGA, C.G; MERLO, A.C. Clínica do trabalho no SUS: possibilidade de escuta aos

trabalhadores. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 29, p. e156376, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822017000100222&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 jul. 2024.

BOURDIEU, P. A precariedade está hoje por toda parte. In: BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRANDÃO, A. M. **Corte francesa decide que há vínculo empregatício entre Uber e motorista**. [S.l:s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/corte-francesa-decide-que-ha-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista/818107508>. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL, C. I. IBGE: país tem 2,1 milhões de trabalhadores de plataformas digitais. **Agência Brasil**, out. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-10/ibge-pais-tem-21-milhoes-de-trabalhadores-de-plataformas-digitais#:~:text=IBGE:%20pa%C3%ADs%20tem%202%2C1%20milh%C3%B5es%20de%20trabalhadores%20de%20plataformas%20digitais,-Pnad%20Cont%C3%ADnua%20sobre>. Acesso em: 20 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 2 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 27 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança 22.164**. Relator: Min. Celso de Mello, 30 de outubro de 1995.

BRASIL. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002**. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT). Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 2 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 581.352 Amazonas**. Relator: Min. Celso de Mello, out. 2013. Disponível em: <http://www.stf.gov.br>. Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso: 4 jun. 2024.

BRASIL. **Trabalho decente**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/mais-aco-es/trabalho-decente>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-E-RR-1691900-85.2009.5.09.0008, SBDI-I**. Relator: Min. Caputo Bastos, 25 de novembro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. **Conheça o eSocial**. Brasília, DF: [s.n.], 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 6 jun. 2024.

BRASIL. **NR 20 – segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-20-seguranca-e-saude-no-trabalho-com-inflamaveis-e-combustiveis>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras (NR)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7>. Acesso em: 4 jun. 2024.

BRASIL. **NR 18 – condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-18-condicoes-e-meio-ambiente-de-trabalho-na-industria-da-construcao>. Acesso em:

30 set. 2024.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-9-nr-9>. Acesso em: 4 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº PROCESSO nº 0010258-59.2020.5.03.0002**. Recorrente: Rodrigo de Almeida Macedo. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos, 2020a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010519-21.2020.5.03.0003 (RORSum)**. Recorrente: 99 Tecnologias Ltda. Recorrido: Raphael dos Santos Brey Gil. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal, 2020b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010569-11.2020.5.03.0112 (RORSum)**. Recorrente: Wagner Luiz Pereira. Recorrido: 99 Tecnologias Ltda. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal, 2020c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010583-13.2020.5.03.0009 (RORSum)**. Recorrente: Alex Julio Anacleto. Recorrido: 99 Tecnologias Ltda. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal, 2020d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010645-35.2020.5.03.0015 (RORSum)**. Recorrente: Wesley Souza Silva. Recorrido: 99 Tecnologias Ltda. Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal, 2020e.

BRASIL. **Atestmed concedeu 26,99% auxílios-doença a mais em 2023**. Brasília, DF: INSS, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/atestmed-concedeu-26-99-auxilios-doenca-a-mais-em-2023>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 8 jun. 2024.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. **Estatística**. Brasília, DF: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/estatisticas>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. **Ratificação da Convenção 190 da OIT que reconhece violência e assédio no trabalho como violações.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **Regulamentar o trabalho em plataformas digitais e reconhecer a relação social de emprego ainda são pontos críticos globalmente.** [S.l.]: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2024/julho/regulamentar-o-trabalho-em-plataformas-digitais-e-reconhecer-a-relacao-social-de-emprego-ainda-sao-pontos-criticos-globalmente>. Acesso em: 18 dez. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de competência nº 202726 - SP (2024/0026816-6).** Relatora: Min. Nancy Andrichi, 15 de fevereiro de 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/02/stj_dje_20240216_0_40007237.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

BRASIL. Brasil tem 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Agência Gov**, mar. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 6 jun. 2024.

BRASIL. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 13 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.** Relator: Min. Edson Fachin, 12 de dezembro de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=R&numeroTema=1291>. Acesso em: 20 jul. 2024.

BRASIL. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em 22 set.2024.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência Social, [202-]. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. **Estatísticas da previdência**. [S.l.]: Ministério da Previdência Social, [202-?]. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/estatisticas-da-previdencia>. Acesso em: 22 jun. 2024.

BRASIL. **Benefício de Prestação Continuada (BPC)**. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, [2024?]. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/suas/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficienciabpc#:~:text=O%20Benef%C3%ADcio%20de%20Presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20defici%C3%Aancia%20de%20qualquer%20idade>. Acesso em: 2 jun. 2024.

BRASIL. **O auditor-fiscal do trabalho e a inspeção do trabalho**. [S.l.]: Ministério do Trabalho e Emprego. [2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/o-auditor-fiscal-do-trabalho-e-a-inspecao-do-trabalho>. Acesso em: 17 dez. 2024.

BRASIL. **Pesquisa nacional de saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, [2024?]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/inqueritos-de-saude/pesquisa-nacional-de-saude>. Acesso em: 6 jun. 2024.

BRASIL. **Previdência Social: dados estatísticos – Previdência Social e INSS**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, [2023]. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss>. Acesso em: 22 jun. 2024.

BRASIL. **Previdência**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, [202-]. <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss>. Acesso em: 22.12.2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. [S.l.:s.n.], [201-]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 2 jun. 2024.

BRUSSEVICH, M. *et al.* **Gender, technology, and the future of work**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Gender-Technology-and-the-Future-of-Work-46236>. Acesso em: 2 abr. 2024.

BUTIERRES, M. C. **O direito à saúde do trabalhador e a Convenção 187 da OIT: elementos para uma transição de paradigmas na prevenção**. [S.l.:s.n.], 2015.

CAIRO, P. C. Ex-secretário da ONU defende Brasil no Conselho de Segurança. **BBC Brasil**, 21 mar. 2005. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/reporterbbc/story/2005/03/printable/050321_paulomtc. Acesso em: 2 fev. 2024.

CAMPOS, F. M. **Os direitos sociais e sua função no capitalismo**. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

CANAL, P.; CRUZ, R. M. Aspectos psicológicos e reabilitação profissional: revisão de literatura. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 30, p. 593-594, 2013.

CARDIM, T. C. G. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. **e-Revista Internacional de la Protección Social**, v. 6, p. 312-334, 2021. Disponível em: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/129705/1/Novas%20tecnologias%20e%20sa%C3%BAde%20do...pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 jun. 2024.

CARDIM, T. C. G. Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. **e-Revista Internacional de la Protección Social**, v. 6, n. 2, p. 312-334, 2021. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/19747/17931>. Acesso em: 17 jul. 2024.

CARELLI, R. L. Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização. **Revista Jurídica del Trabajo**, v. 5, n. 13, p. 197-207, 2024a. Disponível em: <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192>. Acesso em: 20 set. 2024.

CARELLI, R. Justiça espanhola entende como ilegal a terceirização da Cabify. **Trab21**, fev. 2024b. Disponível em: <https://trab21.org/2024/02/21/justica-espanhola-entende-como-ilegal-a-terceirizacao-da-cabify/>. Acesso em: 27 set. 2024.

CARELLI, R. Os motoristas da Uber são empregados na Alemanha. E os da Cabify, na Espanha. **Trab21**, fev. 2024c. Disponível em: <https://trab21.org/2024/02/05/os-motoristas-da-uber-sao-empregados-na-alemanha-e-os-da-cabify-na-espanha/>. Acesso em: 27 set. 2024.

CARRILLO, A. B. **Corte de Casación de Francia califica la relación contractual entre Uber y un conductor como contrato de trabajo**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://tuopcionlegal.com/corte-de-casacion-de-francia-califica-la-relacion-contractual-entre-uber-y-un-conductor-como-contrato-de-trabajo/>. Acesso em: 27 set. 2024.

CARVALHO, M. E. S. S. A tutela do direito à saúde da pessoa trabalhadora perante o sistema interamericano de direitos humanos: o caso Los Buzos Miskitos Vs. Honduras. **Unisanta Law and Social Science**, v. 11, n. 2, p. 125-137, 2023.

CARVALHO, M. P. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. **DMT em Debate**, mar. 2020. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/em-decisao-historica-justica-da-franca-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionario/>. Acesso em: 20 set. 2024.

CARVALHO, M. P. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. **RFI**, França, mar. 2020. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da->

fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio. Acesso em: 27 set. 2024.

CASTELLÀ, T. *et al.* **Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: guía para la intervención sindical.** Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2006. Disponível em: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=3362>. Acesso em: 24 jul. 2024.

CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura.** O fim do milênio. Tradução de Alexandra Figueiredo e Rita Espanha. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003. v. 3.

CASTRO, C. S. M. **Os trabalhadores de plataformas digitais e o direito à negociação coletiva.** 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39020/1/203060555.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.

CAVALLINI, M. Automação deve acabar com 85 milhões de empregos nos próximos 5 anos, diz relatório do Fórum Econômico Mundial. **G1**, out. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/21/automacao-deve-fechar-85-milhoes-de-empregos-diz-relatorio-do-forum-economico-mundial.ghtml>. Acesso em: 2 out. 2024.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. **Occupational health.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/healthyworkdesign/>. Acesso em: 2 jun. 2024.

CENTRO COLABORADOR DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE PARA A FAMÍLIA DE CLASSIFICAÇÕES INTERNACIONAIS EM PORTUGUÊS. **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.** Tradução Cássia Maria Buchalla. 1. reimpre. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008. *E-book*. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42407/9788531407840_por.pdf. Acesso em: 4 jun. 2024.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Briefing temático #6: regulação espanhola do trabalho em plataformas digitais: diálogo social e governança algorítmica em foco – versão 1.0.** São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível: <https://repositorio.fgv.br/bitstreams/6607e759-b1bc-4470-bb61-7db6a7341ec7/download>. Acesso em: 22 ago. 2024.

CHANDLER, A. D. **The visible hand: the managerial revolution in American business.** Cambridge: Harvard University Press, 1977.

CHAVES JUNIOR, J. E. R. Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, n. 25, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13940>. Acesso em: 22 ago. 2024.

CIPD. **CIPD research helps shape the debate around the gig economy.** [S.l.]: CIPD, 2017. Disponível em: <https://www.cipd.org/uk/about/news/research-gig-economy/>. Acesso em: 23 set. 2024.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. Tradução de Rane Souza. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

COLNAGO, L. M. R.; SIVOLELLA, R. F. Convenção 187 da OIT: Promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. In: ALVARENGA, R. Z.; COLNAGO, L. M. R. (org.). **Direito Internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT**. São Paulo: LTr, 2014.

COMISSÃO EUROPEIA. **R & D improve the competitiveness of european steel: ecu 34 million in 1989.** [S.l.:s.n.], 1989. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_89_130. Acesso em: 20 set. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores.** [S.l.:s.n.], 1990. Disponível em: <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122>. Acesso em: 11 nov. 2017.

COMISSÃO EUROPEIA. **Pilar europeu dos direitos sociais.** [S.l.]: Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia, 2017. Disponível em: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>. Acesso em: 22 jul. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Resumo executivo da avaliação de impacto: proposta de diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>. Acesso em: 22 jul. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **União da igualdade: estratégia sobre os direitos das pessoas com deficiência 2021-2030.** Comunicação da comissão ao parlamento europeu, ao conselho, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões. Bruxelas: [s.n.], 2021. Disponível: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101&from=en>. Acesso em: 22 abr. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Feedback from: BOLT.** [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2846180_en. Acesso em: 22 jul. 2022.

COMISSÃO EUROPEIA. **Abordagem abrangente da UE em matéria de saúde mental.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://health.ec.europa.eu/non-communicable->

diseases/mental-health_pt. Acesso em: 22 ago. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Diretiva sobre o tempo de trabalho**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205> Acesso em: 22 jul. 24.

COMISSÃO EUROPEIA. **Pessoas com deficiência**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=1137#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%2017%20do%20Pilar,trabalho%20adaptado%20%C3%A0s%20suas%20necessidades>. Acesso em: 10 jun. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Proteção de dados na EU**. [S.l.:s.n.], [2021]. Disponível em: https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt. Acesso em: 12 fev. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Semestre europeu**. [S.l.:s.n.], [2021]. Disponível em: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/european-semester_pt, Acesso em: 10 jun. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. [S.l.:s.n.], [2021]. Disponível em: https://commission.europa.eu/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_en#chapter-ii-fair-working-conditions. Acesso em: 22 jul. 2024.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção americana sobre direitos humanos**. San José, Costa Rica: [s.n.], 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm. Acesso em: 12 dez. 2023.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração americana dos direitos e deveres do homem**. [S.l.:s.n.], 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_america.htm#:~:text=E%20DEVERES%20DO%20HOMEM&text=Todos%20os%20homens%20nascem%20livres,exig%C3%Aancia%20do%20direito%20de%20todos. Acesso em: 5 abr. 2024.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. [S.l.:s.n.], 1993. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/q.carta.oea.htm>. Acesso em: 5 abr. 2024.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 354.

CONCI, L. G. A.; VÉRAS, G. R. Constitucionalismo multinível, sistema heterárquico e diálogo entre cortes no constitucionalismo latino-americano. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 14, n. 2, p. 180-202, 2021.

CONSEILS DE L'EUROPE. **Manual de educación en los derechos humanos con jóvenes**. Viena: [s.n.], 1993. Disponível em <https://www.coe.int/es/web/compass/the-evolution-of->

human-rights. Acesso em: 20. dez. 2023.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Deficiência na UE: factos e números.** [S.l.]: Conselho Europeu, 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/disability-eu-facts-figures/#0>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Objetivo 55.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/green-deal/fit-for-55/#:~:text=A%20Lei%20Europeia%20em%20mat%C3%A9ria,clim%C3%A1tica%20da%20UE%20at%C3%A9%202050>. Acesso em: 22 fev. 2024.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Regras da UE em matéria de trabalho nas plataformas digitais.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>. Acesso em: 22 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Não basta haver trabalho, é imprescindível que este seja decente.** [S.l.]: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/artigo-nao-basta-haver-trabalho-e-imprescindivel-que-este-seja-decente/>. Acesso em: 18 ago. 2024.

CORTE COSTITUZIONALE. **Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.** [S.l.:s.n.], 1996. Disponível em: https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:1996:84. Acesso em: 20 jul. 2024.

COSTA, A. B. O desenvolvimento econômico na visão de Joseph Schumpeter. **Cadernos IHU Ideias**, v. 4, n. 47, p. 7, 2006.

COSTA, A. C. C. **Riscos psicossociais e capacidade no trabalho na população de Outil (Cantanhede).** 2015. Dissertação (Mestrado em Saúde Ocupacional) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/29794>. Acesso em: 18 jul. 2024.

COSTA, H. A. Diálogo social e negociação coletiva. **Revista Ciências do Trabalho**, nº 23, p.1-19, maio 2023. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/download/351/35/1038>. Acesso em: 4 jun. 2024.

COSTA, J. C.; GOMES, A. V. M. A precarização do trabalho na economia compartilhada: o caso Uber. **Prim Facie**, [S. l.], v. 19, n. 41, p. 55–95, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/44086>. Acesso em: 14 fev. 2025.

COSTA, M. O. Trabalho decente segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano, v. 15, 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17550/trabalho-decente-segundo-estudos-da-organizacao-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 22 fev. 2024.

COSTA, S. M. B. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2008.

COUTINHO, L. M. O Pacto Global da ONU e o desenvolvimento sustentável = The UN Global Compact and sustainable development. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 56, p. 501-518, dez. 2021. Disponível em: <http://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/22029>. Acesso em: 2 abr. 2024.

CRONDA. **No, el TJUE no ha negado la relación laboral de los repartidores de plataformas digitales**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.cronda.coop/es/Actualidad/Articulos/No-el-TJUE-no-ha-negado-la-relacion-laboral-de-los-repartidores-de-plataformas-digitales>. Acesso em: 24 set. 2024.

CRUZ VILAÇA ADVOGADOS. São Paulo: Sociedade de Advogados, 2024. Disponível em: https://www.cruzvilaca.eu/xms/files/Newsletter_abril_2024.pdf. Acesso em: 22 jun. 2024.

CRUZ, C. “A Carta Social Europeia no contexto do direito do trabalho de exceção”. **Revista do CEJ**, v. 1, p. 203-236, 2020. <https://dignipediaglobal.pt/dicionario-global/carta-social-europeia>. Acesso em: 24 maio 2024.

CURIA. Order of the court (Eighth Chamber). **InfoCuria**, Apr. 2020. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=225922&pageIndex=0&doClang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5394048>. Acesso em: 28 set. 2024.

DALA-NORRIS, E.; KOCHHAR, K. **As mulheres, a tecnologia e o futuro do trabalho**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/16/blog-Women-Technology-the-Future-of-Work>. Acesso em: 2 jun. 2024.

DE LA IGLESIA, P. Asunto Yodel Delivery: una aproximación tradicional a la problemática relativa a los riders. **El Economista**, 2020. Disponível em: <https://www.eleconomista.es/opinion-legal/noticias/10591354/06/20/Asunto-Yodel-Delivery-Una-aproximacion-tradicional-a-la-problematika-relativa-a-los-riders.html>. Acesso em: 24 set. 2024.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=html>. Acesso em: 25 jul. 2024.

DEJOURS, C. O medo e a precarização do trabalho. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 29-32, 2006. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Tradução Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Oboré, 2015.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 20. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023.

DELOITTE. **¿Qué es la Industria 4.0?** [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/manufacturing/articles/que-es-la-industria-4.0.html>. Acesso em: 20 jul. 2024.

DELOITTE. **Futuro da saúde**: uma análise sobre o setor no Brasil nos próximos anos. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt/Industries/life-sciences-health-care/perspectives/future-of-health.html>. Acesso em: 19 dez. 2024.

DELUMEAU, J. Uma história do medo. **IHU ONLINE**, São Leopoldo, p. 25-28, 2006. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao181.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

DENIS, P. Algoritmos podem levar a aumento da exclusão na sociedade. **Jornal da USP**, São Paulo, 12 abr. 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/cultura/algoritmos-podem-levar-a-aumento-da-exclusao-na-sociedade/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS. **Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência**. [S.l.:s.n.], 2005. Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/a-65.htm>. Acesso em: 2 jun. 2024.

DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DE SÃO PAULO. DETRAN-SP. Disponível em: <https://www.infosiga.sp.gov.br/> Acesso em 19 jan. 2025

DIÁRIO DA REPÚBLICA. Constituição da República Portuguesa – CRP. **Diário da República**, n.º 86, abr. 1976. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>. Acesso em: 2 fev. 2024.

DIÁRIO DA REPÚBLICA. **Contrato de trabalho**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/contrato-trabalho>. Acesso em: 27 set.2024.

DIAS, J. S. B. **(In)visibilidade dos riscos psicossociais**: propostas de intervenção numa empresa da indústria de automóvel. 2016. Relatório (Mestrado em Sociologia) - Universidade do Porto, Porto, 2016. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/88952/2/168706.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

DO PARÁ. Convenção de Belém. Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. **Gênero e Tráfico de Mulheres**, p. 147, 1994.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPnNmnsfHYJjH4RXLN3r/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 22 set. 2024.

DUBAL, V.; FILGUEIRAS, V. A. Digital labor platforms as machines of production. **Yale Journal of Law & Technology**, v. 26, n. 3, 2006. Disponível em: https://yjolt.org/sites/default/files/dubal_filgueiras_26yalejltech560.pdf. Acesso em: 29 ago. 2024.

EESC. **Indústria 5.0: um novo paradigma de cooperação entre o ser humano e a máquina**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/pt/news-media/eesc-info/eesc-info-january-2019/articles/66151>. Acesso em: 12 fev. 2024.

ELA – EUROPEAN LABOUR AUTHORITY. [S.l.:s.n.], [2024]. Disponível em: <https://www.ela.europa.eu/en>. Acesso em: 10 jun. 2024.

ENGELMANN, W.; NASCIMENTO, H. C. P. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 3, n. 6, 2021.

ESGINSIDE. **Barômetro constata que apenas 33% das organizações no Brasil aproveitam inovações tecnológicas para atingir metas de sustentabilidade**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://esginside.com.br/2024/05/09/barometro-constata-que-apenas-33-das-organizacaoes-no-brasil-aproveitam-inovacoes-tecnologicas-para-atingir-metas-de-sustentabilidade/> Acesso em: 2 jun. 2024.

ESTADÃO. **Principal inimigo do precariado é o Estado, diz economista britânico**. Disponível em: <https://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/principal-inimigo-do-precariado-e-o-estado-diz-economista-britanico>. [S.l.:s.n.] Acesso em 02.fev.2025

ESTORNINHO, M. J.; MACIEIRINHA, T. **Direito da saúde**. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2014.

EUR-LEX. **Convenção Europeia dos Direitos Humanos**. [S.l.:s.n.], 1987. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11986U/TXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

EUR-LEX. **Saúde e segurança no trabalho: regras gerais**. [S.l.:s.n.], 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/health-and-safety-at-work-general-rules.html>. Acesso em: 22 ago. 2024.

EUR-LEX. **Tratado da União Europeia**. [S.l.:s.n.], 1992. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A11992M%2FTXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

EUR-LEX. **Tratado de Amesterdão**. [S.l.:s.n.], 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D%2FTXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

EUR-LEX. **Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.** [S.l.:s.n.], 2003. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0088>. Acesso em: 20 jul. 2024.

EUR-LEX. **Carta dos direitos fundamentais da união europeia.** [S.l.:s.n.], 2012. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

EUR-LEX. Charter of fundamental rights of the european union. **Official Journal of the European Union**, 2012. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>. Acesso em: 20 jul. 2024.

EUR LEX. **Proposal for a directive of the european parliament and of the council on improving working conditions in platform work.** [S.l.]: European Union, 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>. Acesso em: 20 jul. 2024.

EUR-LEX. **Procedure 2021/0414/COD.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/procedure/PT/2021_414. Acesso 10 ago. 2024.

EUR-LEX. **Ato único europeu.** [S.l.:s.n.], [199]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A11957E%2FTXT>. Acesso em: 20 set. 2024.

EUR-Lex. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Texto relevante para efeitos do EEE).** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>. Acesso em 20 nov. 2024

EUROFOUND. **Work-related stress.** Dublin: Eurofound, 2010. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2010/work-related-stress-report>. Acesso em: 10 ago. 2024.

EUROFOUND. **Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho – relatório de síntese.** [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>. Acesso em: 22 jul. 2024.

EUROFOUND. **Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.** Genebra: OIT, 2017. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>. Acesso em: 10 ago. 2014.

EUROFOUND. **Exploring self-employment in the European Union.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Disponível em <https://www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

EUROFOUND. **COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?** [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2020/covid-19-unleashed-potential-telework-how-are-workers-coping>. Acesso em: 22 jul. 2024.

EUROFOUND. **Psychosocial risks, workers' well-being and lessons from the COVID-19 pandemic.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/psychosocial-risks-workers-well-being-lessons-covid-19-pandemic>. Acesso em: 22 jun. 2024.

EUROPEA COMMISSION. **Sectoral Working Time.** [S.l.:s.n.], 2009. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=206>. Acesso em: 20 jul. 2024.

EUROPEA COMMISSION. **Corrigendum to Communication from the Commission Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (This text annuls and replaces the text published in Official Journal.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26754&langId=en>. Acesso em: 20 jul. 2024.

EUROPEA COMMISSION. **Working Time Directive.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>. Acesso em: 20 jul. 2024.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **The Impact of Digitalisation on Job Quality in European Workplaces.** [S.l.:s.n.], 2021.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **National focal points:** Portugal. Coimbra: EU-OSHA, 2024. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/national-focal-points/portugal>. Acesso em: 25 ago. 2024.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **Psychosocial risks in Europe:** prevalence and strategies for prevention. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **Psychosocial risks and mental health.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Acesso em: 22 jun. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. **Proposal for a directive of the european parliament and of the council.** [S.l.]: Commission Staff Working Document, 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2021:0395:FIN:EN:PDF>. Acesso em: 6 jun. 2024.

EUROPEAN COMISSION. **European disability expertise.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1532&langId=pt>. Acesso em: 12 jun. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. **Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV)**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/cerv>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. **Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. **European accessibility act**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=pt>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. **United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138&langId=en>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN COMMISSION. **2014-2020 European structural and investment funds**. [S.l.:s.n.], [2020?]. Disponível em: https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/funding-management-mode/2014-2020-european-structural-and-investment-funds_en. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN COUNCIL. **Gender pay gap**: Council adopts new rules on pay transparency. [S.l.]: Council of the European Union, 2023. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>. Acesso em: 8 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Matching job seekers and vacancies across Europe**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20160223IPR15436/matching-job-seekers-and-vacancies-across-europe>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Protecting people from cancer-inducing chemicals at work**. [S.l.:s.n.], 2017. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20171023STO86602/cancer-protecting-people-from-carcinogens-in-the-workplace>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Getting back to work after a long sickness or injury (video)**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20180830STO11344/getting-back-to-work-after-a-long-sickness-or-injury-video>. Acesso em: 20 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Gig economy**: how the EU improves platform workers' rights. [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20190404STO35070/gig-economy-how-the-eu-improves-platform-workers-rights>. Acesso em: 22 jul. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **The European Parliament's fight for gender equality in the**

EU. [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20190712STO56961/the-parliament-s-fight-for-gender-equality-in-the-eu>. Acesso em: 22 abr. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **How to close the gender pay gap in the EU.** [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200227STO73521/how-to-close-the-gender-pay-gap-in-the-eu>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **How the EU is tackling gender-based violence.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20210923STO13419/how-the-eu-is-tackling-gender-based-violence>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Parliament calls for action to protect mental health.** [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20220624STO33809/parliament-calls-for-action-to-protect-mental-health>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Platform work:** deal on new rules on employment status. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>, 13 de dezembro de 2023. Acesso em: 22 jul. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Exposure to asbestos:** MEPs adopt law to protect workers more robustly. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230929IPR06119/exposure-to-asbestos-meps-adopt-law-to-protect-workers-more-robustly>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Gender pay gap:** Parliament adopts new rules on binding pay-transparency measures. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230327IPR78545/gender-pay-gap-parliament-adopts-new-rules-on-binding-pay-transparency-measures>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Health and safety at work.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/56/health-and-safety-at-work>. Acesso em: 22 abr. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Provisional deal on first EU-wide rules for platform workers.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240205IPR17417/provisional-deal-on-first-eu-wide-rules-for-platform-workers>. Acesso em: 22 jul. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Revision of European Works Councils:** need for more effective enforcement and functioning. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240402IPR20104/european-works-councils-need-for-more-effective-enforcement-and-functioning>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Social security cover in other EU Member States.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/55/social-security-cover-in-other-eu-member-states>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Parliament adopts EU-wide Disability and Parking Cards.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20572/parliament-adopts-eu-wide-disability-and-parking-cards>. Acesso em: 12 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Workers' right to information, consultation and participation.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/57/workers-right-to-information-consultation-and-participation>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Parliament adopts Platform Work Directive.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>. Acesso em 22 jul. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Fact Sheets on the European Union.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/social-dialogue>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Legislative observatory.** [S.l.:s.n.], [202-?]. Conferir em: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2019/2181\(IN\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2019/2181(IN)). Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN UNION. **Consolidated text:** council directive of 12 june 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC). [S.l.:s.n.], 2008. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01989L0391-20081211>. Acesso em: 20 jun. 2024.

EUROPEAN UNION. **Orientações éticas para uma IA de confiança.** [S.l.]: Publications Office, 2019. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-pt>. Acesso em: 2 out. 2024.

EUROPEAN UNION. **Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.** [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 22 jul. 2024.

EUROPEAN UNION. **Ill health, disability, employment and return to work.** [S.l.]: European Agency for Safety and Health at Work, 2023. Disponível em: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/ill-health-disability-employment-and-return-work#_edn7. Acesso em: 7 jun. 2024.

EUROPEAN UNION. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/health/statistics-illustrated>. Acesso em: 10 jun. 2024.

EUROPEAN UNION. **Disability statistics.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics#Employment_of_people_with_disabilities. Acesso em: 8 jun. 2024.

EUROSTAT. **Trabalhar a partir de casa na UE**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>. Acesso em: 22 jul. 2024.

FABRELLAS, A. G. I. **El trabajo en plataformas digitales**. Nuevas formas de precariedad laboral. Espanha: Ed. Thomson Reuters, 2021.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação de riscos psicossociais no trabalho-contribuições da psicodinâmica do trabalho**. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: http://nucleotrabalho.com.br/wp-content/uploads/2018/12/1-2013_EmilioPeresFacas.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

FACHIN, M. G. Constitucionalismo multinível: diálogos e (m) direitos humanos. **Revista Ibérica do Direito**, v. 1, n. 1, p. 56, 2020.

FARIAS, A. L. S.; SOARES JÚNIOR, C. A. Evolução Histórica dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Questões Associadas no Brasil. **ID on Line - Revista de Psicologia**, v. 14, n. 52, p. 59-60, 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/download/2683/4326>. Acesso em: 2 jun. 2024.

FEENEY, P. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. **SUR - Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, p. 174-191, dez. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/PYy7SnFypTcktZPV6V/CtL6R/?lang=pt>. Acesso em: 2 abr. 2024.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. Amianto, meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 112, p. 163–186, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/149476>. Acesso em: 18 jun. 2024.

FERNANDES, J. **Espanha pede 57 milhões de euros de multa à Glovo por contratos de trabalho irregulares**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://expresso.pt/economia/2023-01-24-Espanha-pede-57-milhoes-de-euros-de-multa-a-Glovo-por-contratos-de-trabalho-irregulares-5a8e3015>. Acesso em: 10 out. 2024.

FERNÁNDEZ, M. L. R. **Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales**. Plataformas digitales y mercado de trabajo. [S.l.]: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Economía Social, 2018.

FERNÁNDEZ, M. L. R.; PRADO, D. P. **Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo**. [S.l.]: Fundación para el Diálogo Social, 2017. Disponível em: https://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024.

FERRAJOLI, L. **Derecho y razón**: Teoría del garantismo penal. 6. ed. Madrid: Editorial Trotta, 1999.

FERRAJOLI, L. **Los fundamentos de los derechos fundamentales**. 4. ed. Madrid: Editorial Trotta S.A., 2009.

FERRAJOLI, L. **Principia iuris**: teoría del derecho y de la democracia: 2. Teoría de la democracia. [S.l.]: Principia iuris, 2013.

FERRAJOLI, L. **La construcción de la democracia**. Teoría del garantismo constitucional. Tradução Andréa Ibáñez. Madrid: Editorial Tutto, 2023.

FERRANTE, E. Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. **Nueva Sociedad**, n. 294, p. 1-10, jul.-ago. 2021. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/inteligencia-artificial-y-sesgos-algoritmicos/>. Acesso em: 18 dez. 2024.

FERRAZ, F. B.; ARAÚJO, E. A. B. S. **O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho**. [S.l.:s.n.], 2010.

FESTI, R.; OLIVEIRA, R. V. **Entregadores**: como se forma a consciência do precariado. **Outras Palavras**, 17 mar. 2022. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoe-precariado/entregadores-como-se-forma-consciencia-do-precariado/>. Acesso em: 20 set. 2024.

FILGUEIRAS, V. A.; PEDREIRA, C. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, n. 248, p. 578-607, 2019.

FILGUEIRAS, V. **Quase 60% dos trabalhadores de apps já sofreram violência ou adoeceram**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/08/07/quase-60-dos-trabalhadores-de-apps-ja-sofreram-violencia-ou-adoeceram.htm>. Acesso em: 18 dez. 2024.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://dialetricas.com/wp-content/uploads/2020/04/38901-140887-1-PB.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

FINCATO, D. P.; CARPES, A. T. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, 2020. Disponível em: https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18329/2/A_5_revoluo_industrial_e_a_volta_humanidade_como_elemento_de_disrupco.pdf. Acesso em: 12 fev. 2024.

FLORES MORALES, M. D.; ROSERO BUCHELI, M. M. **Evaluación de riesgos psicosociales basado en las metodologías FPSICO 4.0 en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo**: caso aplicado al personal médico que labora en el Hospital Genera Ibarra del IEISS. 2021. Tese (Doutorado) – Pontificia Universidad

Católica del Ecuador, Ibarra, 2021.

FLORES, J. H. Direitos humanos, interculturalidade e racionalidade da resistência. **Direito e Democracia**, v. 4, n. 2, p.1-7, 2003.

FLORES, J. H. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Tradução Carlos Roberto Diogo Garcia; Antônio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

FOLLONI, A. Liberdade como capacidade em Amartya Sen desde sua crítica ao utilitarismo. **A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 20, n. 80, p. 103-124, 2020.

FONSECA, R. S. Direitos de fraternidade na teoria das gerações de direitos fundamentais. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, v. 31, n. 1, p. 122–131, 2019. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/29>. Acesso em: 25 mar. 2024.

FONSECA, R. T. M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

FONTANA, O. A. P.; MOSCHETTA, S. O. R. A dignidade humana e a proteção social do trabalhador na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, p. 117-134, 2018.

FRASER, N. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 63, p. 7-20, 2002.

FRASER, N. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, p. 11-39, 2009.

FRASER, N. **Scales of justice: reimagining political space in a globalizing world**. New York: Columbia University Press, 2009.

FREIRE, G. O. R.; VERBICARO, D.; MARANHÃO, N. Greenwashing no meio ambiente de trabalho e a nova dimensão do branding empresarial. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 209, p. 127-145, jan. 2020.

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, p. 254-280, jan. 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162516302244>. Acesso em: 14 fev. 2024.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. Trad. Paulo César de Souza. Ed. Penguin - Companhia das Letras, São Paulo, 2011.

FUNDACENTRO; UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas "plataformas digitais". **Relatório de Pesquisa**, v. 1, n. 2, ago. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para->

mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf. Acesso em: 20 set. 2024.

GARCIA, I. S.; BRAZ, A. H. A decisão do tribunal supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro? **Rev. TST**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/203713>. Acesso em: 24 set. 2024.

GARCIA, M. Pesquisa inédita do IBGE radiografa precarização de plataformizados. **Portal Unicamp**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://unicamp.br/unicamp/noticias/2023/10/25/pesquisa-inedita-do-ibge-radiografa-precarizacao-de-plataformizados/>. Acesso em: 22 jun. 2024.

GARCIA, S. (org.). **Gestão 4.0: disrupção e pandemia**. São Paulo: Blucher, 2021.

GARRIGUES. **Agenda do Trabalho Digno**: principais alterações à legislação laboral entram em vigor a 1 de maio de 2023. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/agenda_do_trabalho_digno_principais_alteracoes_a_legislacao_laboral_entram_em_vigor_a_1_de_maio_de_2023.pdf. Acesso em: 24 set. 2024.

GLOBAL COMPACT. **Os dez princípios**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://globalcompact.pt/index.php/pt/un-global-compact>. Acesso em: 2 abr. 2024.

GLOBAL COMPACT. **The ten principles of the un global compact**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 2 abr. 2024.

GOBIERNO DE ESPAÑA. [Constitución (1978)]. Constitución Española. **Boletín Oficial del Estado**, [S.l.]: Agencia Estatal, 1978. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>. Acesso em: 2 fev. 2024.

GOBIERNO DE ESPAÑA. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. **Boletín Oficial del Estado**, n. 54, 4 mar. 2009. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-3673>. Acesso em: 2 out. 2024.

GOBIERNO DE ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. **Boletín Oficial del Estado**, n. 113, 12 maio 2021. Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840. Acesso em: 22 ago. 2024.

GOBIERNO DE ESPAÑA. **¿Qué es la salud laboral?** [S.L.]: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, [202]. Disponível em: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>. Acesso em: 2 jun. 2024.

GOMES, I. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. **Agência de Notícias IBGE**, jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-renda#:~:text=Em%202022%2C%2047%2C2%25,foi%20de%204%2C1%25>. Acesso em: 15 abr. 2025.

GOMES-SOUZA, R.; TRAMONTANO, M. C. Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. **Cadernos Metrópole**, v. 26, n. 59, p. 143-145, 2023.

GONSALES, M. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. In: ANTUNES, R (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

GOSTIN, L. O.; FRIEDMAN, E. A. "Uma Convenção-Quadro para a Saúde Global: Empoderando o Direito à Saúde para um Novo Século". **Saúde e Direitos Humanos Journal**, 2015. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 20 dez. 2023.

GOVERNO DE PORTUGAL. **Principais medidas da agenda do trabalho digno e de valorização dos jovens no mercado de trabalho**. Lisboa: República Portuguesa, 2021. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=principais-medidas-da-agenda-do-trabalho-digno-e-de-valorizacao-dos-jovens-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 jul. 2024.

GRAGLIA, M. A. V.; LAZZARESCHI, N. A indústria 4.0 e o futuro do trabalho: tensões e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia-RBS**, v. 6, n. 14, p. 1-2, 2018. Disponível em: <https://rbs.sbsociologia.com.br/index.php/rbs/article/download/424/242>. Acesso em: 20 jul. 2024.

GRANATO, Marcelo de Azevedo Quem habita a dignidade humana? A fundamentação kantiana. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 109, p. 623–639, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/89248..> Acesso em: 9 jan. 2025.

GT AGENDA 2030 - GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **VII Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável Brasil**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/relatorio-luz/relatorio-luz-do-desenvolvimento-sustentavel-no-brasil-2023/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

GUILLAND, R. *et al.* **Aspectos epidemiológicos e psicométricos de agravos à saúde mental de trabalhadores de frigoríficos do oeste do estado do Paraná**. 2017. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/92495846/161515920.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

GUIMARÃES, F. Cerca de 11,4 milhões de brasileiros dependem de aplicativos para ter uma renda. **CNN Brasil**, abr. 2021. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/>. Acesso em: 27 set. 2024.

GURGEL, G. **Trabalho com apps pode ser prejudicial à saúde**. Minas Gerais: Faculdade de Medicina – UFMG, 2019. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/novas-formas-de-trabalho-com-apps-pode-ser-prejudicial-a-saude/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

HARARI, Y. N. **Uma nova classe de pessoas deve surgir até 2050**: a dos inúteis. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://asmetro.org.br/portalsn/2023/02/23/uma-nova-classe-de-pessoas-deve-surgir-ate-2050-a-dos-inuteis-yuval-noah-harari/>. Acesso em: 2 out. 2024.

HENKIN, L. *et al.* **Internationallaw**: cases an materials. 3. ed. Minnesota: West Publishing, 1993.

HIELB, C. Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions. Forthcoming, **Comparative Labour Law & Policy Journal**, 2024. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603. Acesso em: 1 set. 2024.

HIESSL, C. *et al.* **Trabalho em plataformas**: regulamentação ou desregulamentação? O exemplo da Europa. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://lirias.kuleuven.be/handle/20.500.12942/742666>. Acesso em: 1 set. 2024.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. [S.l.]: Bertrand Brasil, 2002.

HOBBSAWM, E. **The age of revolution**. [S.l.]: Semantic Scholar, 2013. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Age-oRevolutionHobsbawm/82a99fb22cd5244a5dd93731833bcfc8f3eeeb55>. Acesso em: 12 dez. 2023.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Hiperconectividade, excesso de informações e saúde mental**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/hiperconectividade-excesso-de-informacoes-e-saude-mental/>. Acesso em: 18 dez. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Política de revisão de dados divulgados das operações estatísticas do IBGE**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html>. Acesso em: 19 set. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência 2022**: PNAD contínua. Divulgação dos resultados gerais. [S.l.]: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 6 jun. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Em 2022, 1,5**

milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. [S.l.]: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 2 out. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em: 15 abr. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades sociais por cor ou raça.** [S.l.]: IBGE, [202-]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 6 jun. 2024.

IHU - Instituto Humanitas Unisinos. **Aproxima-se a era da vigilância subcutânea, adverte Yuval Noah Harari.** Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/599123-aproxima-se-a-era-da-vigilancia-subcutanea-adverte-yuval-noah-harari>. {2020) Acesso em 02.fev.2025.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convention (n° 81) concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce.** [S.l.]: ILO, 1947 Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226. Acesso em: 19 out. 2024.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Psychosocial factors at work: recognition and control.** Geneva: ILO, 1986. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em: 22 jun. 2024.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Pay transparency legislation: Implications for employers and workers' organizations.** Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf. Acesso em 22 set.2024.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work/events-training/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work>. Acesso em: 23 ago. 2024.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Working time and work-life balance around the world.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>. Acesso em: 22 jun. 2024.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Social dialogue key to economic and social development, enabling inclusive transitions.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/media/320141/download&ved=2ahUKEwjf9LnJ7KuHAXUAqpUCHdpqCBQQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw3RcepYuEHId_0KgpeAW8bl. Acesso em: 6 jun. 2024.

INÁCIO, H. C. P. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Revista Eletrônica do **Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, ano IX, n. 13, p. 25-39, maio 2021. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/revista_13_otimizado.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

INDACOCHEA, J. M. Segurança e saúde no trabalho como direito humano fundamental. **Inter: Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ**, v. 3, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/39109/22078>. Acesso em: 30 abr. 2024.

INDUSTRIAL RELATIONS AND LABOUR LAW. **“Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now?” (an ILO report)**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-may-2023/news/article/implementing-a-safe-and-healthy-working-environment-where-are-we-now-an-ilo-report>. Acesso em: 23 ago. 2024.

INFOAUTÓNOMOS. **Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). Infoautónomos**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/>. Acesso em: 2 set. 2024.

INSST - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. **Riesgos psicosociales en el trabajo**. [S.l.]: INSST, 2024. Disponível em: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>. Acesso em: 30 abr. 2024.

INSST - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. **NTP 1056: La evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo**. [S.l.:s.n.], [20--?]. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1056w.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2024.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Ce qu'il faut retenir sur le bien-être au travail**. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em: 28 ago. 2024.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Conséquences des risques psychosociaux sur les salariés**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/consequences-salaries.html>. Acesso em: 24 ago. 2024.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Prévention des risques psychosociaux**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/prevention.html>. Acesso em: 28 ago. 2024.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Risques psychosociaux**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>. Acesso em: 28 ago. 2024.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Ce qu'il faut retenir sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**. [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em:

<https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em: 29 ago. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Occupational safety and health**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>. Acesso em: 6 jun. 2024.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Ce qu'il faut retenir sur le suicide au travail**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/suicide-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em: 28 ago. 2024.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). **Ce qu'il faut retenir sur l'épuisement (burnout)**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.inrs.fr/risques/epuisement-burnout/ce-qu-il-faut-retenir.html>. Acesso em: 28 ago. 2024.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Objetos do desenvolvimento sustentável**. [S.l.]: IPEA, [202-]. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/ODS3-SaúdeBem-estar-Ipea-ObjetivosdoDesenvolvimentoSustentável>. Acesso em: 2 abr. 2023.

ISHIKAWA, L **Direito ao desenvolvimento**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/513/edicao-1/direito-ao-desenvolvimento>. Acesso em 1 maio 2024.

ISHIKAWA, L. *et al.* **O direito ao desenvolvimento como concretizador do princípio da dignidade da pessoa humana**. [S.l.:s.n.], 2008.

JACINTO, M. P. F. A. **Os fatores de risco psicossociais na atividade dos profissionais de segurança e saúde no trabalho**. 2023. Dissertação (Mestrado em Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho) – Instituto Superior de Educação e Ciências Escola de Gestão, Engenharia e Aeronáutica – ISEC Lisboa, Lisboa, 2023. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/49511/1/Marta%20Augusto%20Jacinto.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2024.

JACOBI, P. R.; GÜNTHER, W. M. R.; GIATTI, L. L. Agenda 21 e governança. **Estudos Avançados**, v. 26, p. 331-340, 2012.

JIMÉNEZ, M. Uber Eats subcontratará suas frotas a terceiros para cumprir com a 'lei rider'. **CincoDías**, Madrid, 9 ago. 2021a. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/09/companias/1628534638_469414.html. Acesso em: 28 ago. 2024.

JIMÉNEZ, M. Glovo contratará 2.000 repartidores para cumprir a lei de 'riders'. **CincoDías**, Madrid, 28 jul. 2021b. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939_151153.html. Acesso em: 28 ago. 2024.

JUZGADO DE LO MERCANTIL Nº 02 DE MADRID. **Sentencia nº 30/2017**. Madrid: Procedimiento Ordinario 343/2015, 2017. Disponível em: <https://s03.s3c.es/imag/doc/2017->

02-03/Sentencia-Confebus-Blablacar.pdf. Acesso em: 27 set. 2024.

KAHMANN, M. Alemanha: uma regulamentação que resiste às plataformas de VTC. **Chronique Internationale de l'IRE**, n. 168, 2023. Disponível em: <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/allemanne-une-reglementation-qui-resiste-aux-plateformes-de-vtc/>. Acesso em: 27 set. 2024.

KANT, I. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2000.

KAUFMAN, D. A Inteligência Artificial está mudando o mundo, mas precisamos protegê-lo. **Revista Cult**, set. 2023. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/ia-mundo-protoger/> Acesso 29.12.2023.

KEYNES, J. M. Possibilidades econômicas para os nossos netos, 1930. In: KEYNES, J. M. **Ensaio sobre persuasão**. Tradução Cacildo Marques-Souza. Nova Iorque: W.W.Norton & Cia., 1963. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=5047244&forceview=1>. Acesso em: 20 jul. 2024.

KIRSTE, S. A dignidade humana e o conceito de pessoa de direito. In: MAURER, B. *et al.* **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. Tradução Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Marcos Sander, Pedro Scherer de Mello Aleixo, Rita Dostal Zanini. 2. ed. rev. e ampl. 2. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <https://www.ie.unicamp.br/colecao-geral/dimensoes-criticas-da-reforma-trabalhista-no-brasil>. Acesso em: 12 fev. 2024.

LA VANGUARDIA. **Primera sentencia a favor de dos ‘riders’ de la plataforma Stuart**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.lavanguardia.com/suscripciones/suscribete?consentType=no>. Acesso em: 27 set. 2024.

LACAZ, F. A. C. **Saúde do trabalhador: questões, dilemas e desafios**. [S.l.:s.n.], 2007.

LAFER, C. **A reconstrução dos direitos humanos: a contribuição de Hannah Arendt**. **Estudos Avançados**, v. 11, n. 30, p. 55-65, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/9Sr35XjVCx9L7Ws7QypPMrG/#>. Acesso em: 1 maio 2024.

LAFER, C. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEITE, M. P.; DEL BONO, A.; LIMA, J. C. O trabalho de plataforma no Brasil e Argentina: uma visão comparada. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 11, n. 29, p. 41-68, set.-dez. 2023. Disponível em: <https://rbs.sbsociologia.com.br/index.php/rbs/article/download/954/465>.

Acesso em: 23 set. 2024.

LEME, A. C. R. P. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/40138/1/AnaCRPLeme_dissertacao.pdf. Acesso em: 27 set. 2024.

LENINE, E.; ONCAMPO, L. Recuperando a justiça de gênero e a África nas Conferências Mundiais da Mulher. **Meridiano 47-Journal of Global Studies**, v. 21, 2020.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. Disponível em: https://streswpracy.pl/wp-content/uploads/2022/bzp/MOB_Leymann_art-en.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

LLUÍS y NAVAS, J. **La configuración jurídica del sistema de inspección de trabajo**. Barcelona: [s.n.], 2016.

LOENTIENDO. **El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://loentiendo.com/que-es-un-trade/>. Acesso em: 2 set. 2024.

LOPES, L. V. C. F. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU e seu protocolo facultativo e a acessibilidade**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LUDOVICO, G. Reflexos psicossociais das transformações do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 283-310, jan./jun. 2015.

LUDOVICO, G. A subordinação sem lugar e horário de trabalho. **Notícias CIELO**, n. 2, p. 11, 2024. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/02/ludovico_noticias_cielo_n2_2024.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

LUÑO, A. E. P. Las generaciones de derechos fundamentales. **Revista del Centro de Estudios Constitucionales**, n. 10, p. 203-217, 1991.

MACEDO, K. B. *et al.* **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia: PUC Goiás, 2016.

MACHADO, S.; ZANONI, A. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://ufpr.br/pesquisa-da-ufpr-tracou-diagnostico-do-trabalho-por-plataformas-digitais-no-brasil/> Acesso em: 2 out. 2024.

MADRUGA, R. M. S. **As tecnologias da informação e a flexibilidade do trabalho: o teletrabalho**. 1998. Dissertação (Mestrado em Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade

Económica) - Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 1998.

MAGALHÃES, J. L. Q. *et al.* (orgs.). **Dicionário de direitos humanos**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://www.pucminas.br/pos/direito/Documentos%20Gerais/323%20%20Dicion%C3%A1rio%20de%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2023.

MAGALHÃES, R.; VENDRAMINI, A. Os impactos da quarta revolução industrial. **GV-EXECUTIVO**, v. 17, n. 1, p. 40-43, 2018.

MALLET, E. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 76, n. 3, p. 20-21, jul./set. 2010.

MANDARINI, M. B.; ALVES, A. M.; STICCA, M. G. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, 2016, p. 143-152.

MANSOLDO, F. F.; ROLAND, M. C. Direitos humanos e empresas: uma abordagem comparativa entre o Decreto 9.571/2018 e a Resolução nº 5/2020 do CNDH. **Revista de Direito Brasileira**, v. 34, n. 13, p. 341-360, 2023. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/7337/6845>. Acesso em: 2 jun. 2024.

MARANHÃO, N. **Meio ambiente do trabalho o que é isso, afinal?...** [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2016-04-28/ney_stany_-_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 22 mar. 2024.

MARSHALL, T. H. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTÍNEZ, S. V. *et al.* **Experiencias en intervención psicosocial: más allá de la evaluación del riesgo**. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – INSH, 2009. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Libro+ExperienciasCD/5eaf7920-c5f4-48a3-862f-1fa1af1c45ef>. Acesso em: 29 abr. 2024.

MARTINS, L. P. Art. 2. Definições. In: RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. P. (coord.). **A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/legislacao/ConvenoDireitosPessoasDeficinciaComentada.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2024.

MARTINS, M. C. A. **Factores de risco psicossociais para a saúde mental**. [S.l.:s.n.], [199]. Disponível em: <http://www.ipv.pt/millenum/Millenum29/33pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

MARX, K. **O capital**: Crítica da Economia Política. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Tradução Reginaldo Sant'Anna. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

MATOS, T. Motoristas de app acidentados narram rotina insana de 16 horas por dia e vaquinha para fechar o mês. **G1**, jun. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/06/06/motoristas-de-app-acidentados-narram-rotina-insana-de-16-horas-por-dia-e-vaquinha-para-fechar-o-mes.ghtml>. Acesso em: 14 abr. 2024.

MAZUOLI, V. O. **Curso de direito internacional público**. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MAZZOTTA, M. J. S.; D'ANTINO, M. E. F. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. **Saúde e Sociedade**, v. 20, p. 377-389, 2011.

MAZZUOLI, V. O. Gênese e principiologia dos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos: o legado da Declaração Universal de 1948. **Derecho y Cambio Social**, n° 57, 2019. Disponível em: <http://www.derechoycambiosocial.com/rjc/REVISTA3/tratados.htm>. Acesso em: 6 jun. 2024.

MEDINA, J. G. “Human rights-based approach as a guide to action in corporate due diligence”. **Monografia Extraordinária**, n. 2, p. 207-235, 2023.

MEDINA, J. G. Una filosofía del derecho para el presente y para el futuro. **Anuario de Filosofía del Derecho**, n. 39, p. 145-166, 2023.

MELLO, J. Ansiedade algorítmica e o risco para a saúde mental dos profissionais da comunicação. **Coletiva.Net**, 2024. Disponível em: <https://www.coletiva.net/tendencias/ansiedade-algoritmica-e-o-risco-para-a-saude-mental-dos-profissionais-da-comunicacao,440165.jhtml>. Acesso em: 28 ago. 2024.

MELO, R. S. Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 23 set. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

MENDES, G.; WOLFGANG, I.; ZAVAGLIA, A. **Direito, tecnologia e inovação**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MENDES, L. Turma do STF derruba vínculo de emprego entre motorista e aplicativo. **CNN Brasil**, dez. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/turma-do-stf-derruba-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-aplicativo/>. Acesso em: 27 set. 2024.

MENDONÇA, L. J. V. P. Políticas sociais e luta de classes: uma crítica a Amartya Sen. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 65-73, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3215/321527331010.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

MHFA ENGLAND. **Ten workplace mental health statistics for 2023**. [S.l.]: MHFA Centre, 2023. Disponível em: <https://mhfaengland.org/mhfa-centre/blog/ten-workplace-mental-health-statistics-for-2023/>. Acesso em: 22 jun. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O SINAN**. [S.l.]: SINAN, 2016. Disponível em: <http://portal.sinan.saude.gov.br/>. Acesso em: 30 set. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. [S.l.]: Ministério da Saúde, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 10 jun. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Instrução Normativa MTP nº 2, de 22 de dezembro de 2022**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalhoemprego/pt.br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2024.

MINKIN, R. **Diversity, equity and inclusion in the workplace**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/05/17/diversity-equity-and-inclusion-in-the-workplace/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

MONTANHANA, B. C.; COSTA, S. M. B. Agenda do trabalho digno, uma prioridade no direito laboral brasileiro. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 14, 2023.

MOREIRA, T. C. “O direito à desconexão dos trabalhadores”, **Questões Laborais**, n. 49, p. 8-28, 2017.

MOREIRA, T. C. **Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0**. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/livro_futuro-do-trabalho_1.pdf#page=274. Acesso em: 17 maio 2024.

MORGADO, P. Impacto do trabalho na saúde mental: uma perspectiva do século XXI. In: ROXO, M. M. (Coord.). **Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação**. Coimbra: Almedina, 2017. p. 137-157.

MORIN, E.; LISBOA, E. **Introdução ao pensamento complexo**. Porto Alegre: Sulina, 2007.

MOURA, C. B.; OLIVEIRA, M. C. S. L. Teoria Queer e Teoria do Self Dialógico: considerações sobre desenvolvimento humano. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 39, p. e39308, 2023.

MPT - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Mortalidade no trabalho cresce em 2022 e acidentes notificados ao SUS batem recorde**. Sergipe: MPT, 2023. Disponível em: <https://www.prt20.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-se/1130-mortalidade-no-trabalho-cresce-em-2022-e-acidentes-notificados-ao-sus-batem-recorde>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MURCIA, J. G. **La inspeccion de trabajo: regulación española y perspectiva internacional**. [S.l.]: Editorial Aranzadi, S.A, 2016.

NAÇÕES UNIDAS – BRASIL. **Princípios da ONU para empresas e direitos humanos**

atingem o marco histórico de dez anos. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/132461-princ%C3%ADpios-da-onu-para-empresas-e-direitos-humanos-atingem-o-marco-hist%C3%B3rico-de-dez-anos>. Acesso em: 2 abr. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 4 jun. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT adiciona segurança e saúde aos direitos fundamentais no trabalho.** [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/186004-oit-adiciona-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-aos-direitos-fundamentais-no-trabalho>. Acesso em: 22 ago. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas.** [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em: 6 jun. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. **OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava.** [S.l.]: ONU, 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927>. Acesso em: 8 jun. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 10 jun. 2024.

NAVAMUEL, J. Big Data e Inteligencia Artificial: ¿Cómo funcionan juntos? **Incentro**, 7 feb. 2023. Disponível em: <https://www.incentro.com/es-ES/blog/big-data-e-inteligencia-artificial>. Acesso em: 20 set. 2024.

NAVARRO, A. *et al.* Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. **Gaceta Sanitaria**, v. 36, n. 4, p. 376-379, 2022.

NAVARRO, F. Como a precarização afeta a saúde dos entregadores de aplicativos no Rio. **Veja Rio**, set. 2020. Disponível em: <https://vejario.abril.com.br/puc-rio/saude-entregadores-aplicativos-rio/>. Acesso em: 20 set. 2024.

NETO, H. V. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International Journal on Working Conditions**, v. 9, n. 6, p. 1-21, 2015. Disponível em: https://www.academia.edu/download/44605860/gestao_dos_riscos_psicossociais.pdf. Acesso em: 25 jul. 2024.

NEVES, M. Do diálogo entre as cortes supremas e a Corte Interamericana de Direitos Humanos ao transconstitucionalismo na América Latina. **Revista de Informação Legislativa**, v. 51, n. 201, p. 193-214, 2014.

NUNES, R. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e**

jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2007.

NUSSBAUM, M. **Women and human development: the capabilities approach**. New York: Cambridge University Press, 2000. Disponível em: https://genderbudgeting.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/12/nussbaum_women_capabilityapproach2000.pdf. Acesso em: 2 out. 2024.

NUSSBAUM, M. C. **Creating capabilities: the human development approach**. [S.l.]: Harvard University Press, 2011.

NUSSBAUM, M. C. **Fronteiras da justiça: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie**. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

NUSSBAUM, M. **Sem fins lucrativos**. Tradução Fernando Santos. São Paulo: Ed. WMF: Martins Fontes, 2015.

OBSERVATÓRIO DA BICICLETA. **Suprema Corte espanhola requalifica entregadores de aplicativo como “carteira assinada”**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://observatoriodabicicleta.org.br/suprema-corte-espanhola-requalifica-entregadores-de-aplicativo-como-carteira-assinada/>. Acesso em: 27 set. 2024.

OECD EDUCATION AND SKILLS TODAY. **Over 300 million people suffer from depression worldwide**. Can education help?. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://oecdeditoday.com/over-300-million-people-suffer-from-depression-worldwide-can-education-help/>. Acessos em: 20 jul. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/304271/download>. Acesso em: 20 set. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. [S.l.]: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/267776/download>. Acesso em: 10 out. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental**. Genebra: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/saude-e-vida-no-trabalho-um-direito-humano-fundamental>. Acesso em: 23 Ago. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo**. Genebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proteção de representantes de trabalhadores - C135**. [S.l.]: OIT, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c135-protecao-de-representantes-de-trabalhadores>. Acesso em: 17 dez. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo social nacional tripartido**: um guia da OIT para uma melhor governação. Turim – Itália: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709369.pdf. Acesso em: 4 jun. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/437101/download>. Acesso em: 22 fev. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório inicial para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho**. Genebra: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682688.pdf. Acesso em: 17 dez. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor**. [S.l.]: Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/410901/download>. Acesso em: 2 out. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A ameaça da violência e assédio físico e psicossocial no trabalho digitalizado Bureau Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/388456/download>. Acesso em: 24 set. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: guia prático. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. *E-book*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 22 jul. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OMS/OIT: Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/omsoit-quase-2-milhoes-de-pessoas-morrem-cada-ano-de-causas-relacionadas-ao>. Acesso em: 12 dez. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasil/documents/publication/wcms_845019.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no**

trabalho. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1. abr. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT aprova novas diretrizes para melhorar inspeção do trabalho.** [S.l.]: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-aprova-novas-diretrizes-para-melhorar-inspecao-do-trabalho>. Acesso em: 17 dez. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental.** Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oms-e-oit-pedem-novas-medidas-para-enfrentar-os-problemas-de-saude-mental>. Acesso em: 22 ago. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proposta de Convenção e Recomendação relativas à revisão parcial de 15 instrumentos internacionais do trabalho na sequência da inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro da OIT dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/363251/download>. Acesso em: 17 dez. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Série SmartLab de trabalho decente 2023: mortalidade no trabalho cresce em 2022 e acidentes notificados ao SUS batem recorde.** [S.l.]: OIT, 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/2x6ae3vr>. Acesso em: 15 abr. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang--pt/index.htm. Acesso 15. abr. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** [S.l.]: OIT, [199-]. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/~:text=N%C3%8DVVEL%20DE%20EMPRESA.Art.,e%20a%20sa%C3%BAde%20dos%20trabalhadores. Acesso em 01. abr. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98.** Sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. [S.l.]: OIT, [199]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/263411/download>. Acesso em: 17 dez. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O trabalho digno.** Diálogo social no trabalho: dar voz e liberdade de escolha a mulheres e homens Genebra: OIT, [202]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/426441/download>. Acesso em: 17 dez. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT no Brasil.** [S.l.:s.n.], [201-]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil>. Acesso em: 18 ago. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Estatísticas e Bancos de Dados Globais**. [S.l.]: OIT, [2021]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19 ago. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo social e tripartismo**. [S.l.]: OIT, [2023]. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/temas/dialogo-social-y-tripartismo>. Acesso em: 20 set. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diretrizes para o trabalho decente**. [S.l.:s.n.], [2021]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/temas/trabalho-decente>. Acesso em: 20 fev. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. [S.l.]: OIT, [2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/39611/download>. Acesso em: 22 set. 2024.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [S.l.]: OIT, [202-]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650834/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1 abr. 2024.

OLÍAS, L. La Inspección de Trabajo ha dado de alta a 11.013 falsos autónomos de Glovo y le exige 16,2 millones de euros. **El Diario**, Madrid, 21 out. 2020. Disponível em: https://www.eldiario.es/economia/inspeccion-trabajo-dado-alta-11-013-falsos-autonomos-glovo-le-exige-16-2-millones-euros_1_6309269.html. Acesso em: 29 ago. 2024.

OLÍAS, L. Glovo se retira da CEOE por pactuar a 'Lei Rider' e forma uma associação com empresas sancionadas por uso de falsos autônomos. **El Diario**, Madrid, 23 abr. 2021. Disponível em: https://www.eldiario.es/economia/glovo-marcha-ceoe-pactar-ley-rider-forma-asociacion-empresas-sancionadas-falsos-autonomos_1_7873510.html. Acesso em: 28 ago. 2024.

OLIVEIRA, F. *et al.* A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. **RBSO**, v. 32, n. 115, p. 19-27, 2007.

OLIVEIRA, H. P. S.; BRITTO, J. N. P. Gerenciamento e disciplina algorítmica: uma análise focalizada em plataformas de emprego de elevada qualificação. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 3, p. 633-667, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/JwkkRFjK6Swmpz4YWDBVrJP/>. Acesso em: 29 ago. 2024.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J. M. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 15, p. 219-232, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/kjP4Z3b7JvmmryWXdw9VhXp/?lang=pt>. Acesso em: 2 maio 2024.

OLIVEIRA, S. A. M. A teoria geracional dos direitos do homem. **Theoria - Revista Eletrônica de Filosofia**, p. 10-26, 2010. Disponível em http://theoria.com.br/edicao0310/a_

teoria_geracional_dos_direitos_do_homem.pdf. Acesso em: 12 dez. 2023.

OLIVEIRA, S. G. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVIERI, F. Uber e Lyft comemoram decisão da Suprema Corte da Califórnia que mantém motoristas como autônomos. **Exame**, ago. 2024. Disponível em: <https://exame.com/mundo/uber-e-lyft-comemoram-decisao-da-suprema-corte-da-california-que-mantem-motoristas-como-autonomos/>. Acesso em: 22 set. 2024.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais**. Tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_por.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 22 abr. 2023.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Brasília: SESI/DN, 2010. Disponível em: <https://www.who.int/about/accountability/governance/constitution>. Acesso em: 12 dez. 2023.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **OMS/OIT: Quase 2 milhões de pessoas morrem por causas relacionadas ao trabalho a cada ano**. Genebra: OMS/OPAS, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/16-9-2021-omsoit-quase-2-milhoes-pessoas-morrem-por-causas-relacionadas-ao-trabalho-cada>. Acesso em: 12 dez. 2023.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **La salud mental en el trabajo**. [S.l.]: OMS, 2024. Disponível em: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 20 jun. 2024.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. [S.l.]: OMS, [202-]. Disponível em: <https://www.who.int/pt/about>. Acesso em: 22 abr. 2023.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. [S.l.]: ONU, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2023.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. [S.l.]: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 5 abr. 2023.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os objetivos de desenvolvimento**

sustentável no Brasil. [S.l.]: ONU, 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 5 abr. 2024.

ORDEM DOS ADVOGADOS. **Tribunal do Trabalho de Lisboa reconhece contrato de estafeta com a Uber Eats.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://portal.oa.pt/comunicacao/impressao/2024/2/4/tribunal-do-trabalho-de-lisboa-reconhece-contrato-de-estafeta-com-a-uber-eats/>. Acesso em: 27 set. 2024.

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. **Protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, “protocolo de San Salvador”.** [S.l.:s.n.], 1988. Disponível em: <https://www.oas.org/cidh/basicos/sansalvador>. Acesso em: 4 abr. 2024.

ORSINI, A. G. S.; LEME, A. C. R. P. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, n. 13, p. 238-264, maio 2021. Disponível em: https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/slide/2023-05/revista_13_otimizado.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

PACTO GLOBAL. **ESG.** [S.l.]: Rede Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/esg/>. Acesso em: 2 fev. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **O “direito de desconexão” deve ser um direito fundamental em toda a UE, dizem os eurodeputados.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>. Acesso em: 6 jun. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **Parlamento quer garantir o direito à desconexão do trabalho.** [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>. Acesso em: 20 jul. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **Parlamento adota diretiva sobre condições de trabalho nas plataformas digitais.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584/parlamento-adota-diretiva-sobre-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais>. Acesso em: 6 jun. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **Parlamento Europeu: trabalho de plataforma: acordo sobre novas regras sobre estatuto laboral.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>. Acesso em: 22 jul. 2024.

PARREIRA, A. C. R. Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 315-329, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70652/Revista%20TRT-3,%20v.%2066,%20n.%20102-315-329.pdf?sequence=1>. Acesso em: 29 ago. 2024.

PASTORELLI, Vinícius Marques. **Da irresistível peleja entre piratas e tubarões - um estudo sobre a parceria Brecht/Weill**. 2014. Dissertação (Mestrado em Teoria Literária e Literatura Comparada) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, University of São Paulo, São Paulo, 2014. doi:10.11606/D.8.2014.tde-12052015-100649. Acesso em: 2025-02-24.

PEGA, F. *et al.* Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **Environment International**, v. 154, p. 1-15, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208>. Acesso em: 12 dez. 2023.

PEINADO, H. S. (org.) **Segurança e saúde do trabalho na indústria da construção civil**. São Carlos: Editora Scienza, 2019.

PERASSO, V. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 02 jun. 2024.

PERASSO, V. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 2 jun. 2024.

PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e18, 2020, Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

PEREIRA, S.; RIBEIRO, C. Riscos psicossociais no trabalho. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 25, p. 103-120, 2017. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/360>. Acesso em: 17 jul. 2024.

PÉREZ, E. J. M. *et al.* Los órganos de tratados de las Naciones Unidas como alternativa limitada para la salvaguarda de los derechos humanos en España. **Cuadernos de Derecho Transnacional**, v. 15, n. 1, p. 517-548, 2023. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4320144.pdf>. Acesso em: 1 maio 2024.

PEW RESEARCH CENTER. **The State of Gig Work in 2021**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/>. Acesso em: 23 set. 2024.

PICO DELLA MIRANDOLA, G. **Discurso sobre a dignidade do homem**. Tradução Maria de Lurdes Sirgado Ganho. Lisboa: Edições 70, 2001.

PINHEIRO, M.; GOMES, M. J.; ANES, E. Saúde laboral e felicidade. *In: Advances in Clinical Psychology*: livro de resumos. Madrid: [s.n.], 2021.

PIOVESAN, F. Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 1, jan./mar. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/6566/010_piovesan.pdf?sequence=5. Acesso em: 6 dez. 2023.

PIOVESAN, F. Proteção dos direitos sociais: desafios do ius commune sul-americano. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, v. 3, n. 2, 2011.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PIOVESAN, F. Migrantes sob a perspectiva dos Direitos Humanos. **Rev. PRAIAVERMELHA**, v. 25, n. 1, 2015.

PIOVESAN, F.; CRUZ, J. C. **Curso de direitos humanos**. Sistema Interamericano. Rio de Janeiro: Ed. Grupogen. 2021.

PITA, D. *et al.* Em movimento pela promoção pela saúde. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional**, v. 14, dez. 2022. Disponível em: <https://www.rpso.pt/em-movimento-pela-promocao-pela-saude/>. Acesso em: 1 abr. 2024.

PLAZA, A. Amazon perde seu segundo macrojulgamento contra a Segurança Social e é condenada por empregar 3.688 falsos autônomos. **El Periódico**, Madrid, jan. 2024. Disponível em: <https://www.diariodemallorca.es/economia/2024/01/25/amazon-macrojuicio-seguridad-social-falsos-autonomos-97344803.html>. Acesso em: 27 set. 2024.

POLANYI, K. **A grande transformação**: as origens de nossa época. Tradução de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Compus, 2000.

PONTE, F. STF vai pacificar polêmica sobre vínculo de trabalho por aplicativo. **Agência Brasil**, fev. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-02/stf-vai-pacificar-polemica-sobre-vinculo-de-trabalho-por-aplicativo>. Acesso em: 19 dez. 2024.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Segurança e Saúde no Trabalho**: tudo sobre as normas e leis. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/seguranca-saude-trabalho/>. Acesso em: 17 maio 2024.

PORTAL DE DIREITO INTERNACIONAL. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Viena: CEDIN, 1993. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2024.

QUIROGA, M. Á. La intermediación laboral como elemento central de la política activa de empleo en el contexto de la movilidad internacional de trabajadores. **Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)**, n. 8, p. 169-19, 2024.

RAMOS, A. C. **Processo internacional de direitos humanos**: análise dos sistemas de apuração de violações dos direitos humanos e a implementação das decisões no Brasil. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

RANCAN, M.; GIONGO, C. R. “Eles determinam, nós produzimos”: subjetividades capturadas pelo trabalho metal mecânico”. **Psicologia & Sociedade**, v. 28, n. 1, p. 135-144, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v28n1p135>. Acesso em: 20 jul. 2024.

RANGEL, L. A. *et al.* **Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais: experiência internacional – América Latina e Europa**. Brasília, DF: Ipea, 2024. *E-book*. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13998/1/TD_3004_Web.pdf. Acesso em: 23 set. 2024.

RAWLS, J. **Justiça como equidade**: uma reformulação. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

RAWLS, J. **Uma teoria da justiça**. Tradução de Jussara Simões. 4. ed. rev. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

REBÊLO, F. C. O pacto mundial para o emprego e a 4ª revolução industrial: as novas formas de trabalho e a justiça social. **Revista de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, MG, v. 50, n. 1, p. 373-390, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/download/54290/35256/303474>. Acesso em: 23 jan. 2024.

RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. P. **A Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/legislacao/ConvenoDireitosPessoasDeficinciaComentada.pdf>. Acesso em: 24 maio 2024.

RFI. **Suprema Corte espanhola requalifica entregadores de aplicativo como "carteira assinada"**. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/europa/20200924-suprema-corte-espanhola-requalifica-entregadores-de-aplicativo-como-carteira-assinada>. Acesso em: 27 set. 2024.

RIVKIN, D. W. *et al.* **UN Guiding principles on business and human rights at 10: the impact of the ungps on courts and judicial mechanisms**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2024.

ROBINSON, B. **Problemas de saúde mental lideram lista de acidentes de trabalho**. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/10/problemas-de-saude-mental-lideram-lista-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

ROCHA, F. R. **Efetividade do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e**

adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/6824>. Acesso em: 12 fev. 2023.

RODRIGUES, G. F.; COUTINHO, K. S. Inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil e na Espanha: aproximações e distanciamentos. **Informática na Educação: Teoria & Prática**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, 2015. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/InfEducTeoriaPratica/article/view/53435>. Acesso em: 20 abr. 2024.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROJO TORRECILLA, E. Nuevo repaso a la saga Glovo y sus muchas vicisitudes (falsos autónomos) en sede judicial laboral, contencioso-administrativa... y penal. **Viernes**, ago. 2024. Disponível em: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/08/nuevo-repaso-la-saga-glovo-y-sus-muchas.html?m=1>. Acesso em: 17 jul. 2024.

ROSÁRIO, S. K. A. **Validação e adaptação linguística e cultural da versão longa do questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) em português**. 2013. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais) - Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Porto, 2013. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/69479/2/27513.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2024.

RTVE.es. **El gobierno da luz verde a la ‘Ley Rider’**: las plataformas tendrán hasta agosto para contratar a los repartidores. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.rtve.es/noticias/20210511/aprobada-ley-rider/2089483.shtml>. Acesso em: 18 ago. 2024.

RÚBIO, D. S.; FLORES, J. H.; CARVALHO, S. **Direitos humanos e globalização**. [S.l.]: EDIPUCRS, 2010.

RUIZ, I. B. H. **El trabajo en la economía de las plataformas**: un primer criterio decepcionante del TJUE. Una mirada crítica a las relaciones laborales. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network>. Acesso em: 27 set. 2024.

SABOIA, J. *et al.* Trabalhadores de plataformas digitais e geração de vagas. **Valor Econômico**, 8 ago. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/opiniao/coluna/trabalha-dores-de-plataformas-digitais-e-geracao-de-vagas.ghtml#:~:text=Estimativas%20do%20total%20de%20motoristas,de%20plataformas%20digitais%2C%201600%25>. Acesso em: 20 set. 2024.

SAN MIGUEL-ARRIBAS, L. **La inspeccion del trabajo (importancia social y organizacion administrativa)**. Madrid: Instituto de Estudios Politicos, 1952.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, I. W. Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais:

manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado**, Salvador, n. 15, set./out. 2008. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/ingo-wolfgang-sarlet/proibicao-de-retrocesso-dignidade-da-pessoa-humana-e-direitos-sociais-manifestacao-de-um-constitucionalismo-dirigente-possivel>. Acesso em: 2 mar. 2024, p. 35.

SARLET, I. W. **Conceito de direitos e garantias fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/67/edicao-2/conceito-de-direitos-e-garantias-fundamentais>. Acesso em: 2 maio 2024.

SARLET, I. W.; FIGUEIREDO, M. F. Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, ano 1, n. 1, p. 171-231, out./dez. 2007.

SARLET, I. W.; FIGUEREDO, M. F. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde na ordem jurídico-constitucional: uma visão geral sobre o sistema público. **Revista Gestão e Controle**, p. 8, 2013.

SAS INSTITUTE INC. **Machine learning**: o que é e qual sua importância? [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: https://www.sas.com/pt_br/insights/analytics/machine-learning.html. Acesso em: 20 set. 2024.

SAYEG, R.; WAGNER, B. **O capitalismo humanista**. [S.l.]: Ed. KBR, 2015.

SCHAFER, J. **Classificação dos direitos fundamentais**: do sistema geracional ao sistema unitário: uma proposta de compreensão. 2. ed. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2013.

SCHWAB, K. **La cuarta revolución industrial**. Barcelona: Debate, 2016a.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016b.

SCHWAB, K.; DAVIS, N. Aplicando a quarta revolução industrial, Tradução: Daniel M. Miranda, São Paulo: Edipro, 2018.

SCLIAR, M. História do conceito da saúde. **Physis: Revista Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/2577>. Acesso em: 26 mar. 2024.

SELIGMANN-SILVA, E. *et al.* O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, p. 187-191, 2010.

SELMA, A. A.; GONZÁLEZ, G. G. **Protección de los trabajadores e inteligencia artificial**: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial. [S.l.]: Atelier, 2022.

SEMPERE, P. El Gobierno aprueba la ley de ‘riders’ y obligará a las empresas a contratar a

los repartidores. **CincoDías**, Mayo 2021. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/11/economia/1620733460_997870.html. Acesso em: 22 ago. 2024.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. 4. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEN, A. **Desigualdade reexaminada**. Tradução Ricardo Doninelli Mendes. 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 2012.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução Marcos Santarrita. 17. ed. Rio de Janeiro: Record, 2012.

SEQUEIRA, J. T. M. **Riscos psicossociais: estudo de caso no setor da construção**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho) – Instituto Superior de Educação e Ciências, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31299/1/Jo%C3%A3o%20Sequeira.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2024.

SERRALVO, F. A.; ROMARO, P. (orgs.). **ESG: uma visão plural**. São Paulo: Educação das Letras e Cores, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/graduacao/cursos/administracao/esg-uma-visao-plural-site-puc.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2024.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **NR 1: comentários ao novo texto** (portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020). Brasília, DF: Sesi/DN, CNI, 2020. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/nr1_comentarios_ao_novo_texto_portaria_no_6730_de_9_de_marco_de_2020.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **SESI Saúde**. [S.l.:s.n.], [2024]. Disponíveis em: <https://www.sesirs.org.br/blog-sesi-saude/saude-mental-notrabalho#:~:text=Dados%20do%20Minist%C3%A9rio%20da%20Previd%C3%Aancia,incluem%20afastamentos%20tempor%C3%A1rios%20e%20permanentes>. Acesso em: 30 maio 2024.

SESI. **Manual de segurança e saúde no trabalho para empregadores e trabalhadores**. [S.l.]: Sesi, [202-]. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/sesi>. Acesso em: 30 set. 2024.

SIGNES, A. T. Notes on the Spanish Supreme Court ruling that considers riders to be employees. **Dispatch 30, Comp. Labor Law & Policy Journal**, 2020. Disponível em:

<https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2020/December-Dispatch-2020.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

SILVA, A. R. F.; PAMPLONA, D. A. **Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços?** [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/download/61636745/Principios_Orientadores_da_ONU_para_empresas_e_direitos_humanos-_houve_avancos_20191230-114879-kuisvm.pdf. Acesso em: 2 abr. 2024.

SILVA, C. L. *et al.* **Líderes em empresas brasileiras e autopercepção sobre sua qualidade de vida no trabalho.** Investigações conceituais, filosóficas, históricas e empíricas da psicologia. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

SILVA, J. A. R. O. **A saúde do trabalhador como um direito humano.** São Paulo: Ed. Ltr, 2007.

SILVA, J. A. R. O. **Saúde do trabalhador e direito: reflexões.** [S.l.:s.n.], 2007.

SILVA, M. M. **Os desafios da 4ª revolução industrial na empregabilidade e no apoio às pessoas vulneráveis.** [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://ver.pt/os-desafios-da-4a-revolucao-industrial-na-empregabilidade-e-no-apoio-as-pessoas-vulneraveis/>. Acesso em: 2 jun. 2024.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

SIQUEIRA, E. **Conflitos com clientes aumentam em 51% os riscos de acidentes entre entregadores, revela estudo.** Bahia: Universidade Federal da Bahia, 2023. Disponível em: <https://isc.ufba.br/conflitos-com-clientes-aumentam-riscos-de-acidentes-entregadores/>. Acesso em: 23 set. 2024.

SMARTLAB. **Brasil:** 203,1mi habitantes em 2022, com variação de 6,46% 190,8mi habitantes em 2010 (IBGE - Censo Demográfico). [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>. Acesso em: 22 ago. 2024.

SOBRINHO, A. D. O.; VAZ, M. A. P.; HADDAD, A. N. Gestão de riscos de saúde e segurança na Indústria 4.0. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 2, p. e3518-e3518, 2024.

SOCIAL ECONOMY EUROPE. **Our work.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.socialeconomy.eu.org/our-work/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

SOUSA, L. R. **O caso Dynamex e o “Teste ABC”:** requisitos para definição do vínculo empregatício no Estado da Califórnia (EUA). [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/30892>. Acesso em: 27 set. 2024.

SOUZA, R. M. B.; ALMEIDA, R. M. **Investigações conceituais, filosóficas, históricas e empíricas da psicologia 2**. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

STEFANO, V.; ALOISI, A. **Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers**. [S.l.]: International Labour Review, 2020.

STENGER, E. *et al.* Lean production e riscos psicossociais: o caso de uma fusão multinacional de grupo metal mecânico no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 8, p. 1765-1776, ago. 2014. Disponível em <https://www.scielo.br/j/csp/a/89nyXw8pj3tMsfxqxnzmzG6x/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 jul. 2024.

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Congressos no STJ discutem papel da fraternidade na construção de uma sociedade democrática**. [S.l.]: STJ, 2018. Disponível em: https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2018/2018-11-08_16-59_Congressos-no-STJ-discutem-papel-da-fraternidade-na-construcao-de-uma-sociedade-democratica.aspx. Acesso em: 1 abr. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Recurso Extraordinário (RE) 1446336**. Tema 1291: Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora da plataforma digital. Relator: Min. Edson Fachin, 12 de dezembro de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/Repercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 27 set. 2024.

TAIAR, R. **Direito internacional dos direitos humanos**: uma discussão sobre a relativização da soberania face à efetivação da proteção internacional dos direitos humanos. 2009. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

TAVARES. André Ramos A nova matrix : direito (re)programado na civilização plataformizada. São Paulo : Etheria Editora, 2024.

TEIXEIRA, M. C. A invisibilidade das doenças e acidentes do trabalho na sociedade atual. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 13, n. 1, mar./jun.2012. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rdisan/article/view/55696>. Acesso em: 12 fev. 2024.

THE HEALTH FOUNDATION. **Unemployment and mental health**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.health.org.uk/publications/long-reads/unemployment-and-mental-health>. Acesso em: 8 jun. 2024.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. Tradução Denise Bottmann. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

TIEMI, R. Trabalho por plataformas digitais promove falsa sensação de autonomia. **Jornal da USP**, São Paulo, 3 jan. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/trabalho-por-plataformas-digitais-promove-uma-falsa-sensacao-de-autonomia/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

TILVE, M. D. F.; ROCA, M. M. S. Accesibilidad y proyección laboral: ¿Qué opinan los estudiantes con discapacidad de la USC?. **Innovación Educativa**, n. 21, p. 185-199, 2011.

TODOLÍ, A. Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma. **Argumentos en Derecho Laboral**, Mayo 2021. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/>. Acesso em: 10 out. 2024.

TODOLÍ, A. TSJ de Valencia confirma cesión ilegal entre Cabify y sus flotas de vehículos (STSJ de 1/2/2024). **Argumentos en Derecho Laboral**, fev. 2024. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2024/02/21/tsj-de-valencia-confirma-cesion-ilegal-entre-cabify-y-sus-flotas-de-vehiculos-stsj-de-1-2-2024/>. Acesso em: 27 set. 2024.

TRADE UNION'S NATIONAL AND EUROPEAN DELEGATION; EUROPEAN PUBLIC ADMINISTRATION EMPLOYERS. **Bem-estar, segurança e saúde ocupacional (OSH)**: abordar os riscos psicossociais laborais dos agentes sociais europeus para as administrações Centrais e Federais. [S.l.:s.n.], 2017. Disponível em: https://www.dgaep.gov.pt/upload/RI_estudos%20Presid%C3%A7%C3%A3o/2022/GUIA_riscos_psicossociais-laborais.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

TRINDADE, A. A. C. **A proteção internacional dos direitos humanos**: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos. São Paulo: Saraiva, 1991.

TRINDADE, A. A. C. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1997.

TRINDADE, A. A. C. **A proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil**. Brasília, DF: Ed. Universidade de Brasília, 2000.

TRINDADE, A. A. C. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2003.

TRINDADE, A. A. C. **Princípios do direito internacional contemporâneo**. 2. ed. rev. atual. Brasília: FUNAG, 2017.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Violação ao direito à desconexão do trabalho gera indenização por danos morais**. Minas Gerais: Justiça do Trabalho, 2015. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/violacao-ao-direito-a-desconexao-do-trabalho-gera-indenizacao-por-danos-morais-28-10-2015-06-02-ac>. Acesso em: 11 jun. 2024.

UBIETO, G. **El TSJC condena a la extinta Joyners por emplear a 104 cuidadoras como falsas autónomas**. Barcelona: [s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20230720/joyners-condena-tsjc-cuidadoras-falsos-autonomos-90108651>. Acesso em: 27 set. 2024.

UGT - UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES. **La Ley Rider, fundamental para regular un sector importante de la economía digital**. [S.l.]: 11 maio 2021. Disponível em:

<https://www.ugt.es/la-ley-rider-fundamental-para-regular-un-sector-importante-de-la-economia-digital/>. Acesso em: 20 set. 2024.

UGT - UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES. **La Ley Rider, una oportunidad perdida para regular la economía digital**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://www.ugt.es/la-ley-rider-una-oportunidad-perdida-para-regular-la-economia-digital>. Acesso em: 29 ago. 2024.

UGT MURCIA. **Nueva y definitiva condena a Amazon por emplear repartidores como falsos autónomos**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.ugtmurcia.es/nueva-y-definitiva-condena-a-amazon-por-emplear-repartidores-como-falsos-autonomos/>. Acesso em: 27 set. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989**. Relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. [S.l.:s.n.], 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>. Acesso em: 17 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002**. Estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia. [S.l.:s.n.], 2002. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014>. Acesso em: 17 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário. **Jornal Oficial da União Europeia**, dez. 2008. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:PT:PDF>. Acesso em: 17 dez. 2024

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009**. Estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular. [S.l.:s.n.], 2009. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0052>. Acesso em: 17 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Tratado da União Europeia (versão consolidada). **Jornal Oficial da União Europeia**, 2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF. Acesso em: 17 jul. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD). **Jornal Oficial da União Europeia**, maio 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 17 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018**. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz

respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados. [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32018R1725>. Acesso em: 22 ago. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva Europeia 2019/1152, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais**. [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 30 set. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019. Relativo à promoção da equidade e transparência para os utilizadores de serviços de intermediação em linha. **Jornal Oficial da União Europeia**, jul. 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1150&from=PT>. Acesso em: 17 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019**. Relativo à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha. [S.l.:s.n.], 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019R1150>. Acesso em: 17 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. O futuro está nas tuas mãos. **Relatório sobre o Resultado Final**. [S.l.], Conferência sobre o Futuro da Europa, 2022. Disponível em: https://conference-followup.europarl.europa.eu/cmsdata/267130/Report_PT.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial) (Texto relevante para efeitos do EEE)**. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ%3AL_202401689. Acesso em: 2 out. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Carta Social Europeia**. [S.l.:s.n.], [199-]. Disponível em: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. **European Action Plan**. [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.socialeconomy.eu.org/european-action-plan-for-the-social-economy/>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNICEF - FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**: Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. [S.l.:s.n.], 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 2 abr. 2024.

UNIÓN EUROPEA. Comunicaciones e informaciones. **Diario Oficial de la Unión Europea**, abr. 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2023:143:FULL>. Acesso em: 28 set. 2024.

UNITED NATIONS. **Discurso na recepção de lançamento da publicação da parceria das nações unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (UNPRPD) rumo a um futuro inclusivo e acessível para todos.** [S.l.:s.n.], 2013. Disponível em: <https://www.un.org/en/development/desa/usg/statements/asg/2013/09/partner-disabilities.html>. Acesso em: 2 jun. 2024.

UNITED NATIONS. **2024 Theme:** Amplifying the leadership of persons with disabilities for an inclusive and sustainable future. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilities>. Acesso em: 2 jun. 2024.

UNITED NATIONS. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** [S.l.:s.n.], [202-]. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>. Acesso em: 12 jun. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Saúde mental:** 66% dos profissionais de TI tiveram piora na saúde mental diante de aumento em risco de ciberataques. [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.nesp.unb.br/index.php/noticias/575-saude-mental-66-dos-profissionais-de-ti-tiveram-piora-na-saude-mental-diante-de-aumento-em-risco-de-ciberataques>. Acesso em: 18 dez. 2024.

VALENTINI, R. S **A indústria 4.0:** impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/livro_futuro-do-trabalho_1.pdf#page=302 Acesso em: 18 maio 2024.

VASAK, K. A 30-year struggle: the sustained efforts to give force of law to the Universal Declaration of Human Rights. **The Unesco Courier**, Paris, n. 10, p. 29-32, 1977. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000048063>. Acesso em: 25 mar. 2024.

VASCONCELLOS, L. C. F. **“Saúde, trabalho e desenvolvimento sustentável: apontamentos para uma Política de Estado”.** 2007. Tese (Doutorado em Ciências) – Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/Tese_desenvolvimento_sustentavel.pdf. Acesso em: 22 mar. 2024.

VEIGA, J. P. C.; GALHERA, K. M. Ação coletiva transnacional na cadeia de confecção do vestuário e a questão de gênero. **Sociologias**, v. 19, p. 142-174, 2017.

VELENCOSO, L. M.; LÓPEZ, M. S. Protección jurídica de la privacidad. Inteligencia artificial, salud y contratación. **Revista Boliviana de Derecho**, n. 36, p. 781-786, 2023.

VÉRAS, G. R.; VILLAS BÔAS, R. V. A adoção do desenho universal como uma política pública admitida em âmbito nacional. In: CENCI, D. R.; NIELSSON, J. G.; WERMUTH, M. Â. D. (org.). **Direitos humanos e democracia:** a crise democrática e seus desafios. Ijuí: Ed. Unijuí, 2022. p. 357-368. *E-book*. Disponível em: https://www.academia.edu/82419154/A_ado%C3%A7%C3%A3o_do_desenho_universal_como_uma_pol%C3%ADtica_p%C3%BAblica_admitida_em_%C3%A2mbito_nacional. Acesso em: 10 jun. 2024.

VIDIGAL, V. Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. **RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 6, n. 11, p. 713-717, 2021. Disponível em: <https://costalima.ufrj.br/index.php/RTPS/article/download/931/1140>. Acesso em: 22 ago. 2024.

VIEIRA, B. M. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa**. [S.l.]: Agência Patrícia Galvão, 2020. Disponível em: https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/40-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13-dos-homens-diz-pesquisa/?doing_wp_cron=1713652750.6867480278015136718750. Acesso em: 10 jun. 2024.

VILELA, R. A. G.; IGUTI, A. M.; ALMEIDA, I. M.. Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 20, n. 2, p. 570-579, 2004.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

VITORINO, M. **O trabalho nas plataformas digitais: visão comparada**. Lisboa: [s.n.], 2022. Disponível em: https://www.macedovitorino.com/xms/files/20220530-MACEDO_VITORINO_DENISE_FINCATO_ADVOGADOS.pdf. Acesso em: 20 set. 2022.

WATANABE, E. M. B. **Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital/acervodigital/detalhe/2016/1/aspectos-psicossociais-de-risco-no-trabalho-e-a-saude-mental-dos-carteiros-da-cidade-de-sao>. Acesso em: 20 jul. 2024.

WEIS, C. **Os direitos humanos contemporâneos**. São Paulo: Malheiros, 1999.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Depressão: vamos conversar**", diz a OMS, enquanto a depressão lidera a lista de causas de problemas de saúde. [S.l.:s.n.], 2017. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/30-03-2017--depression-let-s-talk-says-who-as-depression-tops-list-of-causes-of-ill-health>. Acessos em: 20 jul. 2024.

WOLKMER, A. C. Introdução aos fundamentos de uma teoria geral dos “novos” direitos. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 31, p. 121-148, 2013. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/593>. Acesso em: 12 dez. 2023.

WORD BANK GROUP. **Novos dados revelam uma disparidade global de gênero enorme e acima do previsto**: as mulheres desfrutam de apenas dois terços dos direitos legais concedidos aos homens. Washington: [s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap#:~:text=No%20quesito%20remunera%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20mulheres,disparidades%20persistem%20at%C3%A9%20a%20aposentadoria>. Acesso em: 8 jun. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **A depressão é a principal causa de problemas de saúde e incapacidade em todo o mundo.** [S.l.:s.n.], 2018. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2018/05/depression-prevents-many-of-us-from-leading-healthy-and-productive-lives-being-the-no-1-cause-of-ill-health-and-disability-worldwide/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Explainer:** what are pay transparency laws and are they working? [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2023/08/gender-pay-gap-salary-transparency/>. Acesso em: 8 jun. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2023.** [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>. Acesso em: 8 jun. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, THE WORLD BANK. **Relatório mundial sobre a de ciência.** Tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 24 abr. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **PRIMA-EF:** guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. Geneva: WHO; 2008. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf. Acesso em: 24 jul. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Depression and other common mental disorders:** global health estimates. Geneva: WHO, 2017. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates>. Acesso em: 22 abr. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Occupational health:** health workers. [S.l.:s.n.], 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health>. Acesso em: 2 jun. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work.** [S.l.:s.n.], 2024. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 22 jun. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health, brain and substance use.** [S.l.]: WHO, [202]. Disponível em: <https://www.who.int/data/gho/data/themes/mental-health>. Acesso em: 22 ago. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11).** [S.l.:s.n.], [2024?]. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>. Acesso em: 22 jun. 2024.

WYZYKOWSKI, A.; COSTA, B. M. A. O “Emprego Verde como um parâmetro ajustado à

ideia de trabalho decente: uma análise a partir do incentivo e apoio da OIT. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 5, p. 1-37, dez. 2022. Disponível em: <https://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/134/116>. Acesso em: 2 fev. 2024.

ZANATTA, E. M. F. **Trabalho por conta alheia em plataformas digitais**: a alienação como elemento na classificação do trabalho de transporte de pessoas e de entregas. Belo Horizonte: RTM, 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/206357/2022_franco_eunice_trabalho_conta.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 27 set. 2024.