

Revista de
**DIREITO DO TRABALHO
E SEGURIDADE SOCIAL**

Ano 47 • vol. 218 • jul./ago. 2021

Qualis B1

Coordenação

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

THEREZA CHRISTINA NAHAS

Repositório de jurisprudência autorizado pelo
Tribunal Superior do Trabalho.

THOMSON REUTERS

**REVISTA DOS
TRIBUNAIS™**

DIREITOS FUNDAMENTAIS DE TRABALHADORES VINCULADOS AO SISTEMA SOB DEMANDA VIA APLICATIVOS

FUNDAMENTAL RIGHTS OF WORKERS LINKED TO APPLICATIONS ON-DEMAND SYSTEM

DINAURA GODINHO PIMENTEL GOMES

Doutora em Direito do Trabalho e Sindical pela Universidade Degli Studi di Roma – La Sapienza, com revalidação sucessiva pela Universidade de São Paulo – USP. Pós-Doutora em Direito junto à Pontifícia Universidade Católica – PUC-SP. Pós-Graduada em Economia do Trabalho (Curso de Especialização) pela UNICAMP. Juíza do Trabalho aposentada (TRT 9ª Região). Professora Universitária (em Cursos de Mestrado e de Especialização em Direito do Trabalho).
dinauragomes@uol.com.br

ÁREA DO DIREITO: Trabalho

RESUMO: Com a expansão da Revolução 4.0, da inteligência artificial e da robótica, cada vez mais são introduzidas no mercado empresas que admitem integrar uma economia colaborativa, fazendo uso do trabalho humano por plataformas digitais. Assim, são organizadas e adotam modelos voltados à criação de formas de relacionamento humano por meio de plataformas digitais como ferramentas tecnológicas de trabalho. No entanto, visam expandir seus objetivos e fins de ordem econômica em diferentes áreas, voltados apenas ao aumento da obtenção de lucros e à redução de custos sociais, notadamente por meio de flexibilização e precarização das relações trabalhistas. Essas transformações no mundo do trabalho consolidam a urgência de se elevar o grau de aplicação e de eficácia dos princípios da proteção e da primazia da realidade que informam o Direito do Trabalho, que bem se amoldam a essas mutações, de forma a se reconhecer a relevância jurídica das atividades laborais desses trabalhadores assim contratados

ABSTRACT: With the expansion of the 4th Revolution, artificial intelligence, and robotics, an increasing number of companies that enter the market admit to integrate a collaborative economy that uses human labor through digital platforms. Accordingly, they organize and adopt models focused on human relationship forms through digital platforms as technological labor tools. However, they aim to expand their economic objectives and purposes in different areas, focused only on increasing profits and reducing social costs, notably by making labor relations more flexible and precarious. These transformations in the world of work consolidate the urgency of raising the degree of application and effectiveness of the principles of protection and the primacy of reality that inform Labor Law, which is well adapted to these changes, so as to recognize the legal relevance of the labor activities of the workers thus hired, and to reintegrate them as citizens into the society that excluded them.

e a reintegrá-los como cidadãos na sociedade da qual foram excluídos.

PALAVRAS-CHAVE: Tecnologia de plataformas – Precarização – Valorização do trabalho.

KEYWORDS: Platform technology – Precarization – Labor appreciation.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Proteção e promoção da dignidade humana interligadas à valorização do trabalho. 3. Direito do Trabalho diante dos permanentes avanços das tecnologias digitais. 4. Conclusão. 5. Referências bibliográficas. Jurisprudência.

1. INTRODUÇÃO

Em clima de legalidade e democracia, competindo ao Direito transformar toda realidade injusta, a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer o princípio da dignidade humana com um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e, ao mesmo tempo, como fim da Ordem Econômica, veio consagrar o coroamento das conquistas dos trabalhadores, fortalecendo seus direitos, em vista do alcance, cada vez mais progressivo, de melhores condições de vida e de trabalho.

No entanto, enquanto os princípios e as regras constitucionais asseguram a centralidade da pessoa humana na ordem social e econômica, para muitas empresas que se dizem incorporadas pela *Gig Economy*, o trabalho humano deixa de ser visto como valor social, dando ensejo à formação de outra modalidade de *escravidão*.

Essa é a realidade que, hodiernamente, vem prevalecendo sob a lógica do mercado, que se rege pela busca do lucro desmedido para tirar o máximo de proveito dos avanços tecnológicos, por meio da implantação de novas organizações de trabalho que dão ênfase à utilização de meios telemáticos para arregimentar e controlar trabalhadores. Eles são admitidos sob as máscaras de uma parceria comercial, por meio da utilização de plataformas digitais, sem quaisquer direitos, mas com assunção de todos os riscos de sua atividade. Com isso, essas empresas deixam de assumir os encargos sociais e tributários. Violam os fundamentos e valores da própria democracia, expandindo sem limites sua liberdade de iniciativa.

Nesse contexto, urge fazer valer os princípios e as regras constitucionais para todas as pessoas que dependem apenas do trabalho para o alcance de uma vida digna e bem exercer sua cidadania. E esse é o caminho a ser percorrido para se combater, com eficiência, os efeitos perniciosos do capitalismo, a fim de que as inovações introduzidas pela tecnologia digital sejam conduzidas em sintonia com o pleno respeito da dignidade humana e em prol do bem comum.

É o que se propõe a tratar neste ensaio.

2. PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA INTERLIGADAS À VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

O modelo de Estado Democrático de Direito se assenta basicamente no respeito e na defesa da dignidade da pessoa humana e dos decorrentes direitos fundamentais civis, políticos, sociais econômicos e culturais. Assegura a promoção do desenvolvimento econômico, ao salvaguardar a livre iniciativa centralizada na valorização do trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil, ao adotar esse novo paradigma, erige a dignidade humana como um dos fundamentos desse Estado e fim último da ordem econômica (CF, artigos. 1º, inciso III, e 170). Fortalece direitos sociais, que se apresentam como o núcleo normativo desse regime democrático (CF, arts. 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 11).

Nem sempre se torna possível saber, desde logo, o conceito de dignidade. Todavia, toda e qualquer pessoa, mesmo aquele trabalhador mais simples e desprovido de conhecimentos básicos, sabe bem reconhecer uma condição indigna, diante de uma forte agressão oral ou física sofrida no ambiente de trabalho, a abalar suas estruturas emocionais, a ponto de sentir a forte dor que explode da profundidade de sua alma. E como bem destaca Ingo Wolfgang Sarlet,

“Assim, vale lembrar que a dignidade evidentemente não existe apenas onde é reconhecida pelo Direito e na medida que este a reconhece. Todavia, importa não olvidar que o Direito poderá exercer papel crucial na sua proteção e promoção, não sendo, portanto, completamente sem fundamento que se sustentou até mesmo a desnecessidade de uma definição jurídica da dignidade da pessoa humana, na medida em que, em última análise, se cuida do valor próprio, da natureza do ser humano como tal.”¹

Desse modo, convém ressaltar que o atributo da dignidade preexiste ao Direito legislado. Esse apenas a identifica como valor supremo da ordem jurídica, de modo a impedir que qualquer *ser humano*, sem qualquer distinção, possa ser *coisificado* por ação ou omissão de outrem e visto como mero instrumento, mas, sim, valorizado como fim em si mesmo, em total sintonia com o pensamento de Immanuel Kant:

“No reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade [...]. O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço venal; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é, a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das nossas faculdades anímicas, tem um preço de afeição ou de sentimento (*Affektionspreis*); aquilo porém que constitui a condição graças a

1. SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1998*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 50.

qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é, um preço, mas um valor íntimo, isto é dignidade.”²

Como é sabido, esse reconhecimento nem sempre foi obtido, principalmente no mundo do trabalho. Basta se reportar à história antiga e lembrar a prevalência do trabalho escravo na Grécia e em Roma, quando a escravatura tornou-se a estrutura básica da organização econômica e social. O costume político da época bem distinguia os escravos dos operários. Estes integravam o povo, tinham *liberdade de movimento, tanto na esfera pública quanto na esfera privada*. Já os escravos eram tratados até mesmo como animais domésticos, subjugados e considerados como instrumentos de trabalho indispensáveis para prover o sustento de seus senhores, conforme lições de Hannah Arendt, que traz à baila, bem a propósito, o posicionamento do filósofo Aristóteles, o qual “*não negava que os escravos pudessem ser humanos; negava somente o emprego da palavra ‘homem’, para designar membros da espécie humana totalmente sujeitos à necessidade*”.³

A trajetória evolutiva dos direitos humanos e fundamentais direciona-se à realização de valores centrados em toda pessoa, sujeito de direito internacional. O exercício da cidadania e o próprio sentido da vida estão relacionados ao trabalho, uma das principais formas de inserção social. É por meio do trabalho decente que toda pessoa se torna efetivamente titular dos direitos sociais elencados nos artigos 6º e 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, que visam à melhoria de sua condição social. E como ressalta Bezerra Leite, “*os direitos sociais, ao lado dos econômicos e culturais, compõem o que T.H. Marshall denomina de cidadania social e econômica, que, por sua vez, pode ser compreendida como uma nova dimensão da cidadania no campo do trabalho e do mercado*”.⁴

Convém também considerar o fato da inclusão de direitos dos trabalhadores no catálogo de direitos humanos com a juridicização da Declaração Universal dos Direitos Humanos pelo Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, juntamente adotado com o Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos, em 16 de dezembro de 1966, pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ambos ratificados pelo Brasil, em 24 de janeiro de 1992).

Como bem explica Flávia Piovesan, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais enuncia

2. KANT, Immanuel (1724-1804). *Textos Selecionados: Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Seleção de Marilena Chauí. Trad. Maria Bernkopf, Paulo Quintela, Rubens Rodrigues Torres Filho. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p. 139-140. (Coleção *Os Pensadores*).
3. ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 10. ed. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000. p. 95.
4. BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. O direito do trabalho na perspectiva dos direitos humanos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Org.). *Direitos Humanos e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 54.

“um extenso catálogo de direitos, que inclui o direito ao trabalho e à justa remuneração, o direito a formar e associar-se a sindicatos, o direito a um nível de vida adequado, o direito à moradia, o direito à educação, o direito à previdência social, o direito à saúde e o direito à participação na vida cultural da sociedade [...]. São direitos que estão condicionados à atuação do Estado, que deve adotar todas as medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacional [...].

Da aplicação progressiva dos direitos econômicos, sociais e culturais resulta a cláusula de proibição do retrocesso social, como também a proibição da inação ou omissão estatal, na medida em que é vedado aos Estados o retrocesso ou a inércia continuada no campo da implementação dos direitos sociais.”⁵

Assim, o paradigma de Estado Democrático de Direito, bem retratado nos Tratados Internacionais dos Direitos Humanos, prima pelo reconhecimento do trabalho humano como um dos direitos fundamentais sociais e principal meio para se garantir o direito à vida com dignidade à grande maioria da população ativa. É no trabalho que emerge o modo de expressão direta da pessoa, principalmente quando estimulada a buscar a inovação e a criatividade, atualmente imprescindíveis no âmbito das exigências da quarta revolução industrial.

Em vista disso, compete a toda empresa, no pleno exercício de sua livre iniciativa, exercer sua função social, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, como bem proclama o art. 170 da Constituição Federal vigente. Nesse contexto, deve compensar a debilidade econômica e social dos trabalhadores mediante o respeito e a observância de seus direitos fundamentais sociais. Assim, a empresa tem como organizar suas atividades de maneira a propiciar o permanente exercício da cidadania com responsabilidade às pessoas que fazem parte de seus empreendimentos. Resulta daí a possibilidade de obter a comprometida participação e verdadeira comunhão de esforços de todos, o que favorece, num círculo virtuoso, a geração de novos negócios num ambiente sustentável e dinâmico, direcionado à obtenção do lucro desejado.

Como bem ressalta Arion Sayão Romita, é certo que o objeto do contrato de trabalho não é a pessoa do trabalhador, mas sua atividade.

“Não menos certo, porém, é que não se pode separar o trabalho da pessoa que o presta. A impossibilidade de separar o trabalho da pessoa do trabalhador é o primeiro dado sobre o qual se baseia o critério objetivo que caracteriza a subordinação. Fácil é concluir, portanto, que, na execução do contrato de trabalho, o empregado reúne dupla qualidade de titular de direitos fundamentais [...]. Ao inserir sua atividade laborativa na organização empresarial, o trabalhador adquire direitos decorrentes dessa nova posição, sem perder, contudo, aqueles de que era titular anteriormente [...].

5. PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 250-251.

Vale, porém, observar que os direitos fundamentais se aplicam não somente aos trabalhadores subordinados (empregados, vale dizer, sujeitos de um contrato de emprego) mas também aos trabalhadores autônomos, aos parassubordinados, enfim, a todos aqueles que exercem uma atividade remunerada por conta de outrem ou de quem dependem do ponto de vista econômico.⁶

Mesmo diante da evolução social espelhada nas estruturas jurídicas de proteção dos direitos humanos e fundamentais, os efeitos negativos da globalização econômica se expandem como um conjunto de políticas e processos a permitirem a um número relativamente pequeno de interesses particulares controlar a maior parte possível da vida social no planeta, com o objetivo de alcançar o máximo de benefícios individuais. Isso sempre em prol dos mais ricos, gerando, com isso, excessiva e impiedosa desigualdade econômica e social entre povos e as nações, o que vem dificultando o alcance de um desenvolvimento sustentável em prol do bem de todos.

A busca do lucro passou a ser posicionada como a *essência da democracia* e o ser humano colocado *a serviço da economia*. Ademais, o crescimento econômico, na atualidade, passou a depender da expansão da tecnologia inovadora avançada – e cada vez mais sofisticada – para abertura de novos mercados. E, com isso, apregoam a dispensa da tutela e da intervenção do Estado nas relações econômicas e, inclusive, nas relações de trabalho.

Diante dessa realidade, não raro, o acesso aos novos empregos ficou bem restrito, dependendo da consentânea capacitação de trabalhadores. Devido à expansão da inteligência artificial e da robótica, desencadeiam-se demandas do mercado flexível, o que tem conduzido à precarização das relações de trabalho e ao desemprego estrutural. Tudo isso evidencia o marcante desvio da função social de quem produz, como parte integrante da ordem econômica do país.

Por isso, deve ser bem realçado que somente pelo trabalho digno se dá a inclusão da maioria das pessoas no sistema econômico e social, favorecendo seu exercício de cidadania em prol do desenvolvimento de todos.

Nesse contexto, impõe-se adequar o trabalho humano a essas transformações decorrentes dos avanços tecnológicos, por meio de eficiente educação e constante capacitação profissional. É certo, assim, que a adoção de sérias políticas públicas mais humanistas tende a motivar investimentos na melhoria do capital humano que congrega conhecimento para o enfrentamento de constantes mudanças no âmbito empresarial. Portanto, para se contrapor às tendências tão negativas que incidem no mercado de trabalho, torna-se imprescindível, no âmbito estatal, salvaguardar e não minimizar o valor social do trabalho, além da imposição do respeito à dignidade humana, viga mestra dos direitos humanos e fundamentais.

6. ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014. p. 241 e 243.

3. DIREITO DO TRABALHO DIANTE DOS PERMANENTES AVANÇOS DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS

Realmente, os novos equipamentos de trabalho gerados pelas tecnologias de ponta poderão causar a eliminação de funções e de postos de trabalho ainda existentes. Dá-se prevalência à empregabilidade de operadores de negócios e de técnicos qualificados capazes de manter essa dinâmica conexão digital, em prol da prosperidade empresarial. Por isso, torna-se imprescindível dar ênfase à promoção da educação de qualidade, pois o conhecimento continuará sendo a mola propulsora para a criação e a manutenção de novos postos de trabalho decentes. A capacitação sistemática da mão de obra dará ensejo a circunstâncias favoráveis para o enfrentamento da contemporânea revolução, ora denominada 4ª Revolução Industrial. Possibilita a readaptação de habilidades laborais condizentes com o desenvolvimento da inteligência artificial nos diversos setores da economia de mercado.

Tratando desse tema, Klaus Schwab salienta que *“as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações. A incerteza fundamental tem a ver com a quantidade de postos de trabalho que serão substituídos com a automação”*.⁷ E, sobre o impacto de tecnologias emergentes e de outros consideráveis fatores no mercado de trabalho, assim preleciona:

“No mundo de amanhã, surgirão muitas novas posições e profissões, geradas não apenas pela quarta revolução industrial, mas também por fatores não tecnológicos, como pressões demográficas, mudanças geopolíticas e novas normas sociais e culturais. Hoje, não podemos prever exatamente o que acontecerá, mas estou convencido de que o talento, mais que o capital, representará o fator crucial da produção. Por essa razão, a escassez de uma força de trabalho capaz, mais que a disponibilidade de capital, terá maior probabilidade de constituir o limite incapacitante de inovação, competitividade e crescimento [...]”.

Essas pressões também irão nos forçar a reconsiderar o que entendemos por ‘alta competência’ no contexto da quarta revolução industrial. As definições tradicionais de trabalho qualificado dependem da presença da educação avançada ou especializada e um conjunto definido de competências inscritas a uma profissão ou domínio de especialização. Dada a crescente taxa das mudanças tecnológicas, a quarta revolução industrial exigirá e enfatizará a capacidade dos trabalhadores em se adaptar continuamente e aprender novas habilidades e abordagens dentro de uma variedade de contextos.”⁸

7. SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 42.

8. SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 51.

Atualmente, grandes empresas globais fazem amplo uso da inteligência artificial para o aumento de sua produtividade e das margens de lucro, mas com menos custos possíveis, inclusive daqueles de natureza social, em total prejuízo dos direitos humanos dos trabalhadores envolvidos no desempenho de suas atividades-fim, mas considerados por elas como *independentes*. Direcionadas à inovação permanente, por meio da tecnologia, informação e comunicação, dão ensejo à considerável exclusão de trabalhadores e a contratação de outros para o desempenho de funções fora do modelo tradicional de contrato individual de trabalho.

Entretanto, para a maioria das pessoas, principalmente aquelas desprovidas de bens e de poder, apenas o trabalho decente em favor de outrem proporciona o alcance do *status* de cidadão, como partícipe ativo da sociedade. Dessa condição de cidadão, por envolver uma relação de mão dupla, emerge, ao mesmo tempo, a assunção de responsabilidades perante a comunidade em que se insere. Assim, *“uma participação democrática que se impõe passo a passo cria com o status da cidadania uma nova dimensão de solidariedade mediada juridicamente”*, nas palavras de Habermas.⁹

Com a expansão da denominada Economia 4.0, a formação de novas formas de organização empresarial, transpostas para uma economia de plataformas digitais, quase sempre vem posicionada no sentido contrário, fora da regulação estatal, dando ênfase à informalidade e à precariedade nas relações de trabalho, apesar de mascarar a existência de uma economia de compartilhamento. A propósito, prestigiosa doutrina destaca o seguinte:

“Estas empresas e sua rede tecnológica organizacional – sítio eletrônico, aplicativo para telefone celular, sistema de inteligência artificial e seus algoritmos – se apresentam realmente como organizações inovadoras ou disruptivas somente quando comparadas à organização empresarial fordista típica. Isto porque quando a análise se pauta pela leitura mais macro em termos históricos, percebemos que estes novos arranjos de gestão empresarial são caracterizados por uma recorrente reestruturação produtiva com externalização dos trabalhadores e, consequentemente, imposição da precariedade destes. Logo, a indústria 4.0 contém muitas continuidades com a gestão toyotista com seus expedientes de externalização e emprego de alta tecnologia. O traço mais marcante e inovador destas empresas 4.0 são seu perfil de organizações empresariais enxutas, guiadas pela máxima eficiência econômica. São empresas que constroem um imaginário em que elas não têm fábricas, insumos, matéria-prima, meios de produção, trabalhadores e, por conseguinte, sem estoque de bens produzidos ou lojas para vender sua produção. Trata-se de uma propaganda de uma empresa vazia, uma ‘empresa nuvem.’”¹⁰

9. HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Trad. Georg Sperber; Paulo Astor Soethe [UFPR]. São Paulo: Edições Loyola, 2002. p. 128.
10. OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e Crítica das Plataformas Digitais e de Trabalho. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020. p. 2615.

Nesse sentido, convém dar ênfase às novas formas de trabalho por plataformas, daí decorrentes, adotadas por grandes empresas multinacionais, a exemplo da *Uber*, juntamente com a *IFood*, e *Uber Eats*. Contratam trabalhadores na condição de motoristas conectados com o GPS, para preencher os requisitos estabelecidos e obter a devida permissão para o transporte de passageiros ou de alimentação. Fazendo a devida opção, dentre várias alternativas, eles obtêm a estimativa de preço a ser cobrado de clientes, consumidores, assumindo todos os riscos dessa atividade assim contratada, porém, sem qualquer direito e amparo das leis trabalhistas. São trabalhadores considerados por elas como “*parceiros independentes*” na condição de motoristas ou motoboys autônomos. É o que destaca Sandro NAHMIAS:

“Todavia, diversamente de assertivas justificadoras de sua autonomia, verifica-se que esses trabalhadores desenvolvem suas atividades sob a constante dependência dessas empresas, sujeitando-se às regras preestabelecidas no decorrer de longas jornadas, para garantir um mínimo de remuneração. Sua prestação de serviços é controlada por plataforma, podendo até serem desligados abruptamente. Além disso, a empresa Uber fixa o percentual dos valores cobrados dos consumidores. A intermediação dos serviços de transporte por plataformas, com gerenciamento de serviços humanos por algoritmos, tem uma marca distintiva: a ausência de visualização de uma figura humana na gerência dos serviços. Do ponto de vista da execução de uma tarefa, qual a diferença entre uma agência física – cooperativa ou não – que oferece serviços de transporte e um aplicativo com objetivo idêntico? Não é outra senão dificuldade de identificação de uma figura humana na gerência. A intermediação pela plataforma entretanto, com serviço gerenciado pelo algoritmo, não elimina a figura de um gestor humano, programador ou dono da plataforma.”¹¹

Mesmo não sendo levada em conta a pessoa desses trabalhadores, mas, sim, a mercantilização de seus serviços, eles jamais poderão ser reconhecidos, juridicamente, como parceiros independentes, eis que sequer detêm liberdade para negociar os preços e as condições com clientes, que jamais foram seus. Notadamente, cumprem uma programação estabelecida por algoritmo, sem qualquer independência na organização de suas atividades, sendo certo também que os resultados financeiros não se reverterem a eles, apenas uma parte após a dedução do valor em favor das contratantes (*Uber*, *IFood*, e *Uber Eats*, entre outras). Além disso, esses trabalhadores assumem todas as despesas e os riscos dessa atividade, são submetidos ao controle telemático sobre seu desempenho, sendo certo também que dependem da avaliação de seus serviços por parte de clientes usuários. Essa avaliação, no entanto, tem por finalidade pontuar a realização dos serviços de transporte tanto de pessoas quanto de entrega de alimentos, em prol da empresa.

11. Nas doudas palavras de NAHMIAS, Sandro. *Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus*. Disponível em: [https://docs.google.com/document/d/1k79-EOz22EbGz5nV-sUoI_gpa03iXXg-1dKj8Yxx_JAY/edit]. Acesso em: 18.01.2021.

Eis, aqui, presentes os requisitos configuradores da direção do trabalho por parte dessas empresas e da manifesta dependência dos trabalhadores, nos termos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, nessas novas formas de trabalho, em face da observância e aplicação do princípio da primazia de realidade, a subordinação jurídica não perdeu sua essencialidade tradicional para ser amoldada a essas novas formas de relações de emprego, como bem realça Geraldo Magela Melo, lastreando-se, em parte, nos ensinamentos de Antônio Alvares da Silva:

“Se a maneira de prestar o trabalho evoluiu, deve o Direito apresentar novas interpretações jurídicas, pois não pode estar distante da vida cotidiana. Deve ser um organismo vivo, enriquecendo-se com a prática, que é a sua seiva constante, em permanente dialética com os fatos, para apresentar soluções para as necessidades das pessoas [...]”

O fenômeno das plataformas de relacionamentos gera implicações inevitáveis às relações laborais. É preciso haver a compreensão dos avanços e elucidar os perigos do instrumento tecnológico, para que o empregador regulamente o tema de forma a implementar canais de comunicação que estimulem o reconhecimento como interlocutor como pessoa com suas subjetividades, e propiciem ao trabalhador o sentimento de pertença nas relações virtuais de labor, com produção de laços de identificação e não de indiferença ou captura de subjetividade.”¹²

Tratando-se de serviços prestados à empresa Uber, por exemplo, a subordinação deve ser reavaliada juntamente com os demais elementos previstos nos artigos 2º e 3º, além do disposto no parágrafo único do art. 6º, todos da CLT. Realmente, é indiscutível que tal empresa depende desses trabalhadores, pois, sem eles, sequer existiria para o desenvolvimento de sua atividade-fim (transporte de pessoas). Por sua vez, os trabalhadores são integrados na organização da empresa, sendo obrigados ao cumprimento das normas de conduta, dos manuais procedimentais, e à observância do valor dos preços fixados, sendo tudo isso estabelecido e controlado por algoritmo. Nesse contexto, não se pode aceitar a plena exclusão dos trabalhadores sob demanda via aplicativos da proteção dos princípios e das regras constitucionais bem como de seus direitos fundamentais e daqueles previstos em normas da citada Consolidação das Leis Trabalhistas.

Apesar disso, para tais empresas e para muitos desses trabalhadores inexiste subordinação em face de sua autonomia de decisão a respeito do número de dias e de horas trabalhadas, bem como no que concerne à fixação do início e fim da jornada de trabalho. No entanto, a partir do momento em que são conectados à plataforma, para o início de suas atividades, emergem os elementos configuradores da relação de emprego, pois aí se manifestam a direção e o controle de suas atividades via aplicativos, no decorrer de toda jornada. E, desse modo, os trabalhadores são inseridos na dinâmica da empresa, que passa a

12. MELO, GERALDO Magela. *A Reconfiguração do Direito do Trabalho a partir das redes sociais digitais*. São Paulo: LTr, 2018. p. 81 e 83.

controlar a prestação de serviços em seu favor. Vale lembrar que, atualmente, há previsão legal de proteção para contratos individuais de trabalho cuja prestação de serviços não é contínua, a exemplo do trabalho intermitente (CLT, art. 443, § 3º).

A propósito, eis o que bem preleciona Rodrigo de Lacerda Carelli, após a realização de substanciosa pesquisa:

“Desta forma, a ambiguidade sentida e relatada pelos motoristas da Uber é desvendada: eles compram a ideia de liberdade de trabalho, da vida sem patrão. É inculcada em seus espíritos a noção de que são ‘parceiros’, trabalhadores independentes, empreendedores, que devem buscar que seus negócios floresçam. Essa promessa é sedutora: ninguém gosta de ser empregado, subordinado a alguém. Por outro lado, eles verificam na prática a impossibilidade de qualquer emancipação tendo em vista a organização do trabalho por comandos ou programação: a tarifa é imposta pela Uber, e de uma quantia tão baixa que os fazem trabalhar extensas jornadas sem qualquer retorno substantivo. A forma de trabalho é vigiada constantemente pela avaliação dos próprios clientes. Os clientes não podem ser fidelizados pelos motoristas, somente sendo ligados, aleatoriamente, por meio de plataforma; os clientes, assim, são da Uber, e não dos motoristas; a baixa remuneração leva os ‘parceiros’ a trabalharem, em busca dos incentivos, em dias, lugares e horários que normalmente não estariam dispostos a dirigir.”¹³

Por tudo isso, todos os trabalhadores que prestam serviços a tais empresas – que, nesses moldes, classificam-se apenas como plataformas de tecnologia – integram, sim, relações de emprego, razão pela qual jamais podem ser excluídos da proteção jurídica, não só no Brasil, mas em vários Estados do planeta.

Nessa senda, impõe-se fortalecer e readequar o Direito do Trabalho à realidade da flexibilização da produção, eis que o avanço da tecnologia, por si só, conduz à precarização das relações de trabalho, afrontando valores, princípios e regras constitucionais, além de normas internacionais de proteção dos direitos humanos. Desse modo, rebaixa o conquistado padrão civilizatório dos trabalhadores, o que é inadmissível sob a égide do Estado Democrático de Direito.

Incumbe ao Poder Judiciário Trabalhista fazer uso do processo como poderoso instrumento ético para dar plena efetividade ao Direito do Trabalho. Por meio de uma interpretação evolutiva, suas normas tendem a ser adequadas às diversas realidades contemporâneas. Destarte, compete à Justiça do Trabalho, por seus membros, concretizar o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, aliado ao princípio da valorização do trabalho. E, assim, diante de cada caso concreto, ao reavaliar os critérios de configuração da subordinação jurídica diante dos avanços tecnológicos, tem como reconhecer e assegurar o exercício dos direitos fundamentais desses trabalhadores lançados

13. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 143-144.

ao desenvolvimento de novas atividades, em condições que se distanciam dos contornos rígidos do contrato individual de trabalho clássico.

Assim, constitui relevante tarefa da Justiça do Trabalho, diante de cada caso concreto, retirar o rótulo de *trabalhadores independentes*, que serve para mascarar a efetiva relação de emprego, seguindo a Recomendação 198 da OIT, relativa à Relação de Trabalho:

“[...] 4. [...] b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçada ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção.”¹⁴

Ao Poder Judiciário compete, por conseguinte, garantir o equilíbrio da sociedade, mormente quando regida pelo Estado Democrático de Direito. Nessa condição, deve intervir, sim, contra forças econômicas voltadas à exploração do *ser humano* em detrimento de sua dignidade. Portanto, se ao Direito incumbe transformar a sociedade, ao Estado-Juiz compete fazer valer o papel ético-cultural do Direito, mormente em face das conquistas históricas obtidas no campo do Direito do Trabalho, sob pena de se institucionalizar a volta da barbárie. Tanto os preceitos constitucionais quanto a legislação infraconstitucional específica prescrevem imperativas normas de proteção ao trabalhador. Portanto, de forma mais incisiva, compete à Justiça do Trabalho agir com rigor diante de casos concretos em que o trabalhador vem sendo colocado apenas a serviço dos interesses econômicos de empresas que se preocupam essencialmente com o aumento de lucros e a redução de gastos financeiros, fazendo uso de plataformas digitais.

Eis, nesse sentido, o entendimento espelhado na ementa de prestigioso Acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região:

“Ação proposta na vigência da Lei nº 13.467/2017. Recurso do autor. Motorista de aplicativo Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Empresas de transporte de passageiros. Princípio da primazia da realidade. Art. 9º, 442 da CLT e Recomendação 198 da OIT. Vínculo de emprego. Presença dos elementos fático-jurídicos contidos nos art. 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Subordinação e controle por programação algorítmica. Configuração. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por ‘empreendedores de si mesmo’, tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho *on demand*

14. OIT. *Recomendação 198/2006*. Disponível em: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312535,em]. Acesso em: 25.01.2021.

através de aplicativo tem se apresentado como um 'museu de grandes novidades': negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes [...]."¹⁵

Há muitas outras decisões favoráveis ao reconhecimento de vínculo empregatício nas relações firmadas com a empresa Uber. Por outro lado, há ainda forte resistência, espelhada em muitas decisões prolatadas em diversas Varas e Tribunais do Trabalho, no que tange ao reconhecimento da relação de emprego.

Thiago Patricio Gondim salienta essa diversidade de posicionamentos:

"Existem diferentes posições em torno da questão se o arcabouço estrutural e conceitual do direito do trabalho é suficiente para abranger as novas formas de trabalho realizadas por intermédio das plataformas digitais (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Alguns autores (ALOISI, 2015; SPRAGUE, 2015) entendem que o instrumental do direito do trabalho encontra-se desatualizado para a análise das relações de trabalho do século XXI, o que levaria a necessidade de redefinição do conceito de emprego para impedir a exploração da dignidade da pessoa humana do trabalhador nas

15. "Recurso Ordinário Trabalhista (1009). Processo nº 0000699-64.2019.5.13.0025. Recorrentes: Richard Harrison de Lima Fernandes, Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Recorridos: Richard Harrison de Lima Fernandes, Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Des. Thiago de Oliveira Andrade.

Sessão de Julgamento Telepresencial realizada em 23.09.2020. [...] Acorda a Colenda 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do(a) representante da Procuradoria Regional do Trabalho, por unanimidade, rejeitar a preliminar de ofensa ao princípio da dialeticidade trazida em contrarrazões pela reclamada, e, no mérito, por maioria, contra o voto de Sua Excelência o Senhor Desembargador Presidente, dar parcial provimento ao recurso do autor para: (1) julgar procedente o pleito de reconhecimento do vínculo empregatício havido entre as partes de 12/12/2016 e 20/11/2017, ficando a reclamada condenada a (a) proceder à anotação da CTPS do autor, nela fazendo constar o cargo de motorista e salário por comissionamento puro, garantido o mínimo legal, bem como à entrega das guias para seguro desemprego; e (b) a pagar-lhe aviso prévio, 13º salários, férias +1/3, FGTS e multa de 40%, multa do art. 477 da CLT e os adicionais das horas extras laboradas entre 01/03/2017 até o final do contrato, sendo de 50%, para o labor de segunda a sábado, e de 100% para os domingos, na semana em que não houve folga semanal (labor no RSR), e nos dias feriados sem folga compensatória, observando a Contadoria a razão de 1h extra por dia de efetivo trabalho, o histórico de viagens para fins de aferição da frequência do autor e o teor da Súmula 340 do TST [...]" (TRT-13ª Região, RO 0000699-64.2019.5.13.0025, 2ª Turma, DJe 25.09.2020). Disponível em: [https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933917795/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6996420195130025-0000699-6420195130025/inteiro-teor-933917805]. Acesso em: 25.01.2021.

atividades desenvolvidas na indústria 4.0. Outros (HARRIS; KRUEGER, 2015; SCHEIBER, 2015) propõem a criação de uma nova figura jurídica – ‘trabalhador independente’ – por compreender que as novas formas de trabalho uberizado estão localizadas em uma zona cinzenta entre o trabalho autônomo e a relação de emprego.

Ademais, existem autores (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018) que ao examinar as características das novas formas de trabalho uberizado concluem pela presença dos elementos que caracterizam a relação de emprego, a saber, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. De acordo com tal posição, o próprio direito do trabalho brasileiro possui instrumental normativo suficiente, composto pelos artigos 2º, 3º e 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para abranger as novas técnicas de exploração do trabalho.”¹⁶

Realmente, a legislação trabalhista em vigor necessita ser adaptada às formas de trabalho sob o influxo dos permanentes avanços tecnológicos. Não é concebível, no seio de uma sociedade democrática, como no Brasil, regida pela Constituição Federal, reconhecer a aplicação das normas do Direito do Trabalho e sua proteção apenas aos empregados que compõem a clássica relação de emprego. E, por outro lado, aceitar naturalmente a total desregulamentação das novas relações de trabalho advindas das mudanças introduzidas pela revolução tecnológica 4.0, para afastar trabalhadores da tutela dos direitos humanos e fundamentais. Trata-se de um profundo retrocesso social vedado expressamente pelos princípios e pelas regras constitucionais, alinhados ao Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CRFB, art. 7º, *caput*, e art. 2º do PIDESC).¹⁷

Por isso, impõe-se a observância e promoção dos direitos humanos e fundamentais, mesmo em casos de ausência de alguns dos requisitos necessários à configuração de relação empregatícia. Nesse sentido, Alain Supiot sustenta a não redução do nível de proteção social de trabalhadores, muito menos admite novas formas de desumanização do trabalho. Por isso, segundo seu entendimento, não se deve restringir o respeito e a aplicação do Direito do Trabalho apenas aos assalariados, mas, sim, adaptar a aplicação de suas normas às emergentes categorias de trabalho afastadas do clássico formato de relação de emprego.

16. GONDIM, Thiago Patrício. *A luta por direitos dos trabalhadores “uberizados”*: apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. Disponível em: [www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/39594/pdf]. Acesso em: 21.01.2021.
17. PIDESC. “art. 2º. 1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas”. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm]. Acesso em: 25.01.2021.

“Raciocinar, assim, em termos de trabalho ao invés de emprego conduz a conceber um Direito do Trabalho que não seja apenas o Direito do Trabalho assalariado, mas que leve em consideração todas as formas de trabalho que uma mulher ou um homem é suscetível de exercer ao longo da vida. O trabalho exercido no âmbito do mercado de trabalho, seja assalariado ou autônomo, mas também dedicado ao aperfeiçoamento de conhecimentos, o trabalho realizado na esfera pública, o trabalho associativo e benevolente e mesmo o trabalho exercido no âmbito doméstico, cuja importância crucial é ocultada pelo economicismo envolvente [...].

A transformação recorrente de novas formas de coisificação do trabalho obriga a cada etapa da história imaginar e construir novos parâmetros jurídicos capazes de limitar os efeitos letais dessa coisificação e de conferir uma liberdade e uma segurança mais aqueles que só possuem a força de trabalho para sobreviver. Isso exige, por um lado, a imaginação política e jurídica e, por outro lado, novas formas de organização e ação coletiva capazes de criar uma relação de forças favorável ao surgimento de uma nova proteção social.”¹⁸

4. CONCLUSÃO

Diante de todas essas circunstâncias, cabe ao Poder Judiciário atuar com mais rigor, racionalidade e sensibilidade, de modo condizente com a realização da justiça. Isso significa que os desafios impostos pela evolução do sistema de plataformas digitais – ao introduzir novos tipos e formatos de relações de trabalho – consolidam a urgência de se elevar o grau de aplicação e de eficácia dos princípios da proteção e da primazia da realidade que informam o Direito do Trabalho, que bem se amoldam a essas mutações das relações trabalhistas. Por meio da melhor adequação do Direito do Trabalho à realidade da flexibilização do mercado de trabalho, regido pela tecnologia de plataformas, os efeitos da prestação jurisdicional restabelecem a justiça e a paz social entre as partes no processo trabalhista. Assim, além de assegurar a plena efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores, à luz da Constituição da República Federativa do Brasil, as decisões judiciais impõem limites aos propósitos de natureza econômica que buscam afastar o equilíbrio dessa relação cada vez mais assimétrica entre empregado e empregador.

Por tudo isso, antes de se buscar, no mundo do trabalho, a desregulamentação ou a flexibilização da legislação trabalhista, torna-se imprescindível expandir, cada vez mais, o sentimento constitucional em prol da realização dos direitos humanos e fundamentais mediante a revitalização do primado da liberdade, bem espelhado nos direitos civis e políticos em sintonia com o primado da igualdade, consubstanciado nos direitos sociais,

18. SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do Direito do Trabalho. Trad. Lorena Vasconcelos Porto. *Revista de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, v. IV, n. 03, 2018. p. 37 e 42.

econômicos e culturais. Sobreleva a necessária cooperação internacional no sentido de humanizar a globalização em prol do respeito à dignidade humana associado à valorização do trabalho no mundo.

Enfim, no âmbito de uma sociedade regida pelo Estado Democrático de Direito, urge manter as conquistas dos trabalhadores compatíveis com a sua dignidade humana, em qualquer modalidade de organização de trabalho, adequando-se os princípios e as regras de Direito do Trabalho às novas realidades proporcionadas pelos avanços tecnológicos.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 10. ed. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. O direito do trabalho na perspectiva dos direitos humanos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Org.). *Direitos Humanos e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes, RODRIGUES Bruno Alves, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

GONDIM, Thiago Patrício. *A luta por direitos dos trabalhadores “uberizados”*: apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. Disponível em: [www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/39594/pdf]. Acesso em: 21.01.2021.

HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro*: estudos de teoria política. Trad. Georg Sperber; Paulo Astor Soethe [UFPR]. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

KANT, Immanuel (1724-1804). *Textos Seleccionados*: Fundamentação da Metafísica dos Costumes. Seleção de Marilena Chauí. Trad. Maria Bernkopf, Paulo Quintela, Rubens Rodrigues Torres Filho. São Paulo: Abril Cultural, 1980. (Coleção Os Pensadores).

MELO, Geraldo Magela. *A Reconfiguração do Direito do Trabalho a partir das redes sociais digitais*. São Paulo: LTr, 2018.

NAHMÍAS, Sandro. *Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus*. Disponível em: [https://docs.google.com/document/d/1k79-EO-z22EbGz5nVsUoL_gpa03iXXg-1dKj8Yxx_JAY/edit]. Acesso em: 18.01.2021.

OIT. *Recomendação 198 (2006)*. Disponível em: [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312535,em]. Acesso em: 25.01.2021.

- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e Crítica das Plataformas Digitais e de Trabalho. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.
- PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Saraiva, 2013.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1998*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.
- SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do Direito do Trabalho. Trad. Lorena Vasconcelos Porto. *Revista de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, v. IV, n. 03, p. 09-25, 2018.

Jurisprudência

TRT-13ª Região, RO0000699-64.2019.5.13.0025, 2ª Turma, DJe 25.09.2020. Disponível em: [<https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933917795/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6996420195130025-0000699-6420195130025/inteiro-teor-933917805>]. Acesso em: 25.01.2021.

PESQUISAS DO EDITORIAL

Veja também Doutrinas relacionadas ao tema

- A eficácia diagonal dos direitos fundamentais como uma limitação ao poder empregatício: uma análise da aplicação do princípio da não discriminação na fase pré-contratual das relações de emprego, de Rúbia Zanotelli De Alvarenga, Cristine Helena Cunha e Jéssica Maria Sousa Gurgel do Amaral – RDT 211/253-268 (DTR\2020\6798);
- As novas tecnologias e o meio ambiente do trabalho, de Gilberto Stürmer e Rodrigo Coimbra – RDT 192/123-148 (DTR\2018\18230); e
- O direito fundamental à proteção em face da automação, de Luciano Martinez e Mariana Maltz – RDT 182/21-59 (DTR\2017\6320).