

I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO

D598

Direito do Trabalho e Previdenciário [Recurso eletrônico on-line] organização I Encontro Nacional de Direito do Futuro: Escola Superior Dom Helder Câmara – Belo Horizonte;

Coordenadores: Tais Mallmann Ramos, Rômulo Soares Valentini e Adriana Goulart de Sena Orsini – Belo Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara - ESDHC, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-934-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os desafios do humanismo na era digital.

1. Direito do Futuro. 2. Humanismo. 3. Era digital. I. I Encontro Nacional de Direito do Futuro (1:2024 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO

Apresentação

O Encontro Nacional de Direito do Futuro, realizado nos dias 20 e 21 de junho de 2024 em formato híbrido, constitui-se, já em sua primeira edição, como um dos maiores eventos científicos de Direito do Brasil. O evento gerou números impressionantes: 374 pesquisas aprovadas, que foram produzidas por 502 pesquisadores. Além do Distrito Federal, 19 estados da federação brasileira estiveram representados, quais sejam, Amazonas, Amapá, Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Pernambuco, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe, São Paulo e Tocantins.

A condução dos 29 grupos de trabalho do evento, que geraram uma coletânea de igual número de livros que ora são apresentados à comunidade científica nacional, contou com a valiosa colaboração de 69 professoras e professores universitários de todo o país. Esses livros são compostos pelos trabalhos que passaram pelo rigoroso processo double blind peer review (avaliação cega por pares) dentro da plataforma CONPEDI. A coletânea contém o que há de mais recente e relevante em termos de discussão acadêmica sobre as perspectivas dos principais ramos do Direito.

Tamanho sucesso não seria possível sem o apoio institucional de entidades como o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), a Universidade do Estado do Amazonas (UEA), o Mestrado Profissional em Direito e Inovação da Universidade Católica de Pernambuco (PPGDI/UNICAP), o Programa RECAJ-UFGM – Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a Comissão de Direito e Inteligência Artificial da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Minas Gerais, o Grupo de Pesquisa em Direito, Políticas Públicas e Tecnologia Digital da Faculdade de Direito de Franca e as entidades estudantis da UFGM: o Centro Acadêmico Afonso Pena (CAAP) e o Centro Acadêmico de Ciências do Estado (CACE).

Os painéis temáticos do congresso contaram com a presença de renomados especialistas do Direito nacional. A abertura foi realizada pelo professor Edgar Gastón Jacobs Flores Filho e pela professora Lorena Muniz de Castro e Lage, que discutiram sobre o tema “Educação jurídica do futuro”. O professor Caio Lara conduziu o debate. No segundo e derradeiro dia, no painel “O Judiciário e a Advocacia do futuro”, participaram o juiz Rodrigo Martins Faria,

os servidores do TJMG Priscila Sousa e Guilherme Chiodi, além da advogada e professora Camila Soares. O debate contou com a mediação da professora Helen Cristina de Almeida Silva. Houve, ainda, no encerramento, a emocionante apresentação da pesquisa intitulada “Construindo um ambiente de saúde acessível: abordagens para respeitar os direitos dos pacientes surdos no futuro”, que foi realizada pelo graduando Gabriel Otávio Rocha Benfica em Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS). Ele foi auxiliado por seus intérpretes Beatriz Diniz e Daniel Nonato.

A coletânea produzida a partir do evento e que agora é tornada pública tem um inegável valor científico. Seu objetivo é contribuir para a ciência jurídica e promover o aprofundamento da relação entre graduação e pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Além disso, busca-se formar novos pesquisadores nas mais diversas áreas do Direito, considerando a participação expressiva de estudantes de graduação nas atividades.

A Escola Superior Dom Helder Câmara, promotora desse evento que entra definitivamente no calendário científico nacional, é ligada à Rede Internacional de Educação dos Jesuítas, da Companhia de Jesus – Ordem Religiosa da Igreja Católica, fundada por Santo Inácio de Loyola em 1540. Atualmente, tal rede tem aproximadamente três milhões de estudantes, com 2.700 escolas, 850 colégios e 209 universidades presentes em todos os continentes. Mantida pela Fundação Movimento Direito e Cidadania e criada em 1998, a Dom Helder dá continuidade a uma prática ético-social, por meio de atividades de promoção humana, da defesa dos direitos fundamentais, da construção feliz e esperançosa de uma cultura da paz e da justiça.

A Dom Helder mantém um consolidado Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito Ambiental e Sustentabilidade, que é referência no país, com entradas nos níveis de mestrado, doutorado e pós-doutorado. Mantém revistas científicas, como a *Veredas do Direito* (Qualis A1), focada em Direito Ambiental, e a *Dom Helder Revista de Direito*, que recentemente recebeu o conceito Qualis A3.

Expressamos nossos agradecimentos a todos os pesquisadores por sua inestimável contribuição e desejamos a todos uma leitura excelente e proveitosa!

Belo Horizonte-MG, 29 de julho de 2024.

Prof. Dr. Paulo Umberto Stumpf – Reitor da ESDHC

Prof. Dr. Franclim Jorge Sobral de Brito – Vice-Reitor e Pró-Reitor de Graduação da ESDHC

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – Pró-Reitor de Pesquisa da ESDHC

INDÚSTRIA 4.0 E AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

INDUSTRY 4.0 AND NEW FORMS OF ORGANIZATION WORK

Núbia de Oliveira Silva

Resumo

O presente trabalho científico apresenta como temática as transformações promovidas pelas Tecnologias da Informação e da Comunicação e os aspectos delas decorrentes em cujo âmbito urge a implementação de medidas de proteção do trabalhador. Como finalidade, busca-se explicitar caminhos para conciliar as modificações na organização laboral com o valor social do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho, Tecnologias da informação e da comunicação, Legislação trabalhista, Inteligência artificial

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this scientific work is to present the transformations promoted by Information and Communication Technologies and the aspects arising from them in which the implementation of worker protection measures is urgently needed. In addition, it seeks to explain ways to reconcile changes in work organization with the social value of work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Information and communication technologies, Labour law, Artificial intelligence

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Está em curso atualmente o que Klaus Schwab (2016) intitulou de Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial, que designa a confluência de tecnologias que vem transformando o mundo de uma forma geral: inteligência artificial, robótica, veículos autônomos, nanotecnologia, impressão 3D, biotecnologia, armazenamento de energia, computação quântica etc.

Sob a perspectiva do mundo do trabalho, observa-se que o avanço exponencial das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) vem transformando as relações laborais profundamente em todo o mundo. A estrutura informacional dá base para significativas rupturas nas cadeias de valor, conforme observa Schwab:

Em março de 2015, o estrategista de mídia Tom Goodwin escreveu em um artigo para o TechCrunch. “O Uber, a maior empresa de táxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria nenhum conteúdo. Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. E o Airbnb, o maior provedor de hospedagem do mundo, não possui sequer um imóvel. (Schwab, 2016, p. 31)

Embora esses avanços, por um lado, possam gerar ganhos de eficiência e novos empregos, por outro, eles também podem contribuir para a precarização do trabalho de várias maneiras, tais como as flexibilizações da legislação trabalhista, a automatização de tarefas, com substituição de trabalho humano e a economia de plataforma, com os chamados trabalhos por demanda.

Esse fenômeno deve ser analisado cautelosamente sobretudo pela perspectiva dos aspectos éticos, políticos e socioeconômicos envolvidos, a fim de que sejam formuladas e implementadas alternativas de políticas públicas orientadas pela responsabilidade e justiça social.

No tocante à metodologia da pesquisa, o presente resumo expandido utilizou, com base na classificação de Gustin, Dias e Nicácio (2020), a vertente metodológica jurídico-social. Com relação ao tipo genérico de pesquisa, foi escolhido o tipo jurídico-projetivo. Por sua vez, o raciocínio desenvolvido na pesquisa foi predominantemente dialético. Quanto ao gênero de pesquisa, adotou-se a pesquisa teórica-bibliográfica.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMÁTICAS

É garantia constitucional insculpida no inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal de 1988, dentre o rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a proteção em face da automação.

Rodrigo Pessoa ensina que a referida previsão deve ser interpretada de forma extensiva, de maneira a se entender que a intenção do constituinte foi estabelecer a proteção dos trabalhadores tanto em face da substituição da mão de obra humana pelo trabalho mecanizado do tipo automático e mecânico (automação), como também do tipo integrado e inteligente (automatização) (Pessoa, 2013, p. 44).

Com base nessa perspectiva, tem-se então que é direito constitucional do trabalhador a proteção contra as ameaças aos direitos trabalhistas representadas pelo avanço das TICs. Ocorre que, embora seja isso o que o texto constitucional preconize, a norma possui eficácia limitada e exige a correspondente regulamentação, a qual até então não se concretizou.

Ao contrário do desejável robustecimento do arcabouço legislativo protetivo trabalhista, o que se observa na realidade é uma sucessiva introdução no ordenamento jurídico de mecanismos visando à flexibilização da prestação de serviços. No Brasil, por exemplo, a figura do trabalhador intermitente foi incluída na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Reforma Trabalhista de 2017, designando aquele indivíduo submetido a contrato de trabalho com todos os elementos fático-jurídicos² de um vínculo empregatício comum, exceto pelo fato de a prestação de serviços não ser contínua: há uma alternância imprevisível de períodos de atividade e inatividade, sendo que nestes o contrato fica suspenso e, portanto, o empregado não recebe salário.

Essa precarização do trabalho é um fenômeno mundial. A título exemplificativo, registra-se que a base para a criação do dito contrato intermitente foi o chamado *zero hour contract*, que existe no Reino Unido desde a década de 1990. Acerca desse instrumento contratual, Ricardo Antunes leciona:

Exemplo emblemático é o do *zero hour contract*, modalidade perversa de trabalho que viceja no Reino Unido e se esparrama pelo mundo, em que os contratos não têm determinação de horas – daí sua denominação. Nessa modalidade, trabalhadores das mais diversas atividades ficam à disposição esperando uma chamada. Quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram à disposição da nova “dádiva”. Essa forma de contratação engloba um leque imenso de trabalhadores e trabalhadoras de que são exemplos médicos, enfermeiros, trabalhadores do *care* (cuidadores de idosos, crianças, doentes, portadores de necessidades especiais etc.), motoristas, eletricitas, advogados, profissionais dos serviços de limpeza, de consertos domésticos, dentre tantos outros. (2018, p. 33-34)

² Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Editora LTR: 18ª edição, 2019), no âmbito do direito do trabalho, elementos fático-jurídicos são aqueles que, verificados no mundo dos fatos, produzem efeitos no mundo jurídico e caracterizam a relação de emprego, sendo eles: trabalho executado por pessoa física, com subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

Nesse sentido, Antunes argumenta que, ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, presencia-se atualmente o advento e a expansão de um novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho.

Nesse sentido, segundo o autor, em vez do fim do trabalho na era digital, a tendência é que o proletariado industrial se reduza cada vez mais, ao mesmo tempo em que ocorre uma expansão exponencial de novos contingentes de trabalhadores, especialmente no setor de serviços. Tem-se, nesse sentido, o que o Antunes chama de novo proletariado de serviços.

Por tudo isso, o autor afirma que “se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão” (2018, p.39).

O fenômeno está intimamente relacionado com o que David Harvey ainda na década de 90 observou ser uma “nova divisão de mercados, desemprego, divisão global do trabalho, capital volátil, fechamento de plantas industriais, reorganização financeira e tecnológica” (Harvey, 1996). A dita volatilidade do capital permite que ele busque os locais no mundo onde haja as melhores condições para a sua reprodução, sendo mais atraentes as regiões que oferecem mão de obra mais barata, com menos direitos trabalhistas.

Schwab (2016) analisa que há dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos. Em um primeiro momento, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficarem desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva a criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias. (Schwab, p. 44, 2016).

O que se tem visto é que nesse grupo de novas profissões que vem surgindo há dois extremos: um caracteriza-se por exigir uma mão de obra extremamente qualificada e constantemente aprimorada; enquanto o outro é marcado pelo fenômeno da uberização, em que é patente a supressão dos direitos trabalhistas.

A dita expressão, inspirada na empresa Uber, justifica-se pelo fato de essa plataforma digital ter dado visibilidade a uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho, na qual:

(...) trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os

gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do maior valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o *zero hour contract* e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento” (Antunes, 2018, p. 35).

Antunes destaca ainda que a precarização encontra esteio na burla ao ordenamento jurídico. Isso ocorre tanto por meio de flexibilizações legislativas como também mediante a construção (com a mobilização dos maiores escritórios de advocacia do mundo) de uma jurisprudência que favorece esse tipo de exploração laboral.

No Brasil, a título exemplificativo, menciona-se o caso³ em que a Uber, mediante Mandado de Segurança, obteve decisão liminar para suspender perícia técnica no sistema de algoritmos usado pela empresa, sob a justificativa de que a diligência poderia trazer à tona informações sigilosas, aparentemente fundamentais no segmento empresarial de sua atuação.

A referida decisão tomou como referência o julgamento de outro processo⁴ em que o reclamante pleiteava também face à Uber o reconhecimento de vínculo de emprego com a plataforma e o pagamento de verbas rescisórias. Em que pese o juiz de primeira instância tenha deferido a produção da prova pericial no algoritmo para subsidiar a instrução probatória nos autos, a empresa obteve em sede de agravo regimental a suspensão da perícia, com base sobretudo nos seguintes argumentos:

(...) deferir tal perícia no presente feito ocasionaria um grave impacto à companhia, já que ofende o segredo de negócio da empresa, que nada mais é do que a informação confidencial apta a dotar de valor competitivo um determinado produto mediante o sigilo (a exemplo da fórmula da Coca-Cola, tão icônica quanto secreta) ou serviço (como os algoritmos de recomendação utilizados por plataformas eletrônicas como Amazon e Spotify). Veja-se que informações sensíveis (segredo industrial de alto valor da ré) ficarão expostas ao *expert* judicial (e seus auxiliares); pior: o assistente técnico do autor, profissional que é de sua confiança (art. 465, § 1º, CPC/20156), também acompanharia a diligência a teria acesso ao mesmo código-fonte.

Os casos ora mencionados exemplificam a atuação dessas empresas no sentido de impedir a produção de provas que tenham o condão de evidenciar a existência de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego – com destaque para a subordinação –, obstando o reconhecimento de vínculo empregatício e direitos trabalhistas.

³ TRT-18.MSCiv 0010353-10.2022.5.18.0000. Desembargador Elvecio Moura. DJ 20.08.2022.

⁴ TST. Correição Parcial nº 1000220-87.2022.5.00.0000. Ministro-Corregedor Guilherme Caputo Bastos, DJ 29.03.2022.

Esse cenário aponta que o apego às características clássicas dos elementos caracterizadores da relação de emprego constitui empecilho para a consolidação de direitos trabalhistas.

É preciso que o legislador e as autoridades aplicadoras do direito incorporem em sua atuação, de forma favorável ao trabalhador, as mudanças na organização do trabalho. Nesse sentido, o Ministro Maurício Godinho Delgado aponta essas modificações e identifica a existência de um controle patronal altamente sofisticado, com o emprego de tecnologia extremamente avançada:

(...) uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, com uma tecnologia extremamente avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais profundo do que o previsto originalmente na CLT.⁵

Pelo exposto, nota-se que a subordinação algorítmica, por exemplo, que corresponde àquela utilizada pelas plataformas digitais para gerenciar o serviço dos trabalhadores a elas vinculados, é uma modalidade de subordinação, devendo, portanto, ser reconhecida, de forma geral, como elemento caracterizador da relação de emprego.

3. POSSÍVEIS CAMINHOS

Diante desse cenário de transformação da organização do trabalho e crescente número de trabalhadores submetidos à precarização, duas soluções são imprescindíveis e urgentes: o fortalecimento da legislação trabalhista, com a incorporação de normas que regulem as novas formas de trabalho e garantam aos empregados todos os direitos trabalhistas, bem como imponham limites éticos à expansão tecnológica e protejam profissões contra uma substituição desordenada pela automatização; e o desenvolvimento de modelos democráticos de formação profissional que capacitem efetivamente os cidadãos para as novas exigências do mercado de trabalho.

No âmbito nacional, quanto à primeira solução indicada, cumpre destacar que em 2022, a Procuradoria-Geral da República ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO 73) no Supremo Tribunal Federal (STF) apontando mora do Congresso Nacional em regulamentar dispositivo da Constituição Federal que confere aos trabalhadores

⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Terceira Turma). RR-100353-02.2017.5.01.0066. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. Acórdão publicado em 11/04/2022g. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1456803327/recurso-de-revista-rr1003530220175010066/inteiro-teor-1456803857> Acesso em: 20 de maio de 2024.

urbanos e rurais o direito social à proteção em face da automação (inciso XXVII do artigo 7º, da Constituição Federal). Paralelamente, registra-se que existe o Projeto de Lei nº 4035, de 2019, que busca regulamentar o referido inciso da Constituição. A proposta aduz mudanças tímidas, mas que, ainda assim, representariam algum avanço nessa temática.

Ao lado disso, vem sendo aventada por alguns grupos a necessidade de que os governos comecem a desenvolver programas de renda básica universal (RBU), haja vista a perspectiva de que a geração líquida de empregos seja insuficiente no âmbito da revolução digital.

A RBU é uma política de transferência de renda que apresenta cinco características básicas: é universal, pois visa ao conjunto da população e não somente a um público alvo; é incondicional, na medida em que não exige nenhum tipo de contrapartida pelas(os) beneficiárias(os); é periódica, individual e paga em dinheiro, ou seja, há liberdade plena no uso dos recursos para aquelas finalidades desejadas por quem a recebe⁶.

André Moreira Cunha e André Ferrari⁷ asseveram que, pensar que a RBU garantirá *per se* um futuro melhor poderá ser uma ilusão perigosa, pois “distribuir algumas centenas de dólares para que as pessoas sigam consumindo não produzirá sociedades mais coesas e justas e, tampouco, economias capitalistas funcionais”. Assim, apontam que o desenho de sociedade cada vez mais desigual tende a florescer com as novas tecnologias da revolução digital.

Diante de previsões apocalípticas sobre a extinção do trabalho, Acemoglu (2019) pondera que as mudanças tecnológicas não implicam necessariamente a extinção de todos os empregos, mas apenas modificações nas formas de trabalho como conhecemos hoje. Assim, aponta que as previsões de substituição completa do homem pelo computador não parecem críveis quando se questiona quem irá consumir os produtos das poucas *big techs* se a quase totalidade da população estará desempregada e sem renda.

Ainda segundo o autor, a RBU não passaria de uma forma de apaziguar as massas descontentes, em vez de dar-lhes oportunidades econômicas e de ação política.

4. CONCLUSÃO

Por todo o exposto, verifica-se que os avanços tecnológicos inerentes à Indústria 4.0 trazem à tona novas formas de organização e exploração do trabalho humano. Para além da criação de novas profissões e da supressão de alguns postos tradicionais de emprego, observa-

⁶ Disponível em: < <https://basicincome.stanford.edu/about/what-is-ubi/> > Acesso em: 20 de maio de 2024.

⁷ Disponível em: < <https://www.ufrgs.br/fce/os-ricos-e-a-renda-basica-universal/> > Acesso em: 20 de maio de 2024.

se um fenômeno de precarização do trabalho, em que, devido às flexibilizações e desempregos em massa, um emprego nos moldes tradicionais tem sido cada vez mais difícil de ser alcançado. Daí falar-se em “privilégio da servidão” (Antunes, 2018).

Esse sistema de precarização mostra-se difícil de ser combatido, pois, além de ser protagonizado por forças políticas e econômicas com grande influência, reveste-se de uma enganosa legalidade, calcada na manipulação do sistema jurídico, tanto por meio de flexibilizações legislativas como também pela criação de precedentes judiciais favoráveis a interesses contrários aos valores sociais do trabalho.

Em vista disso, deflagra-se a necessidade urgente de se repensarem as estruturas trabalhistas e as políticas públicas para proteger os direitos e o bem-estar dos trabalhadores na economia global marcada pela presença das TICs.

Aliado ao desenvolvimento de uma forte e democrática base educacional que capacite profissionais para o mercado de trabalho que vem surgindo, é imprescindível a regulação das novas formas de prestação de serviço, com a expansão de direitos trabalhistas e a proteção de postos de trabalho contra a automação.

Não se afasta, ademais, a implementação de programas de transferência de renda, pois, ainda que devam constituir uma medida secundária, mostram-se instrumentos importantes para garantir o mínimo existencial para os indivíduos que, por alguma razão, não forem alcançados plenamente pelas medidas primárias.

5. REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron. Why Universal Basic Income Is a Bad Idea. 7 Jun. 2019, Disponível em: <https://www.projectsyndicate.org/commentary/whyuniversal-basic-income-is-a-bad-idea-by-daron-acemoglu201906?barrier=accesspaylog>. Acesso em: 20.05.24.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 5a. ed. São Paulo: Almedina, 2020.

HARVEY, David. 1996. “Flexible Accumulation through Urbanization”, in AMIN, Ash (editor). Post-Fordism,. Oxford, UK and Cambridge, USA: Blackwell Publishers.

PESSOA, Rodrigo Monteiro. **A proteção das relações trabalhistas face a automação para a concretização do desenvolvimento**. 162 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2013.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução por Daniel Moreira Miranda. Editora Edpro 1ª Edição, 2016