

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ILTON GARCIA DA COSTA

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-091-6

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

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara
2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury
3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva
4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima
5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.
6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.
7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.
8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES

APPLICATION OF NEW TECHNOLOGIES IN THE TRAINING OF WORKERS

**Juliana Marteli Fais Feriato
Daniel Amud Zuin**

Resumo

Muitas empresas, adotando novas tecnologias e valendo-se da globalização, estão reestruturando a cadeia produtiva para cortar custos operacionais. Todavia, essa reestruturação tem importado na redução do número de empregos nos países com maiores encargos trabalhistas, bem como, na adoção de um sistema de notas que permite o adestramento das condutas dos trabalhadores pelos consumidores. A pesquisa tem como recorte temático o impacto das plataformas virtuais nos direitos da personalidade do operário, sendo utilizado o método dedutivo para a condução do estudo. A pesquisa conclui que os direitos da personalidade estão sendo transgredidos pela precarização do trabalho.

Palavras-chave: Reestruturação produtiva, Novas tecnologias, Globalização, Precarização, Direitos da personalidade

Abstract/Resumen/Résumé

Many companies, adopting new technologies and embracing globalization, are restructuring the production chain to cut operation costs. However, this restructuring led to a reduction in the number of jobs in countries with higher labor costs, such as the adoption of a rating system that allows the conduct of workers' behavior by consumers. The research focuses on the impact of virtual platforms on the workers' personality rights, using the deductive method for conducting the study. The research concludes that personality rights are being violated by precarious work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Productive restructuring, New technologies, Globalization, Precariousness, Personality rights

Introdução

Aplicativos utilizados na intermediação de trabalho humano reestruturaram a cadeia produtiva, vez que as empresas estão mantendo um número reduzido de empregados, apenas o suficiente para manter a cadeia produtiva operante, enquanto a plataforma automatiza certas funções, antes desempenhadas por funcionários, ou efetua a intermediação de mão-de-obra humana para as tarefas que a inteligência artificial ainda não é capaz de executar.

O cenário descrito não é necessariamente prejudicial, pois, ao permitir a redução de custo, o consumidor será beneficiado com um preço mais justo, havendo dilatação da demanda e, conseqüentemente, amplificação da necessidade de oferta, leia-se, vagas de trabalho.

Todavia, devido à globalização, os operários não precisam estar no país em que a empresa opera, pois, com o avanço tecnológico, a troca de informação é instantânea. Assim, as tomadoras de serviço podem se instalar em países com poucos encargos trabalhistas com o fito de manter seus poucos empregados a baixos custos.

Por outro lado, a escolha das empresas por países com poucos encargos pode acarretar uma disputa, entre os Estados, para flexibilização de normas trabalhistas, a fim de resguardar suas vagas de empregos locais.

Além disso, as plataformas virtuais, no decorrer da programação de seus algoritmos, podem adestrar a conduta de seus trabalhadores autônomos, desvirtuando essa modalidade de contratação, na proporção que o adestramento retira a autonomia e liberdade que deveriam preponderar nessa nova realidade advinda da revolução digital.

A maioria dos trabalhadores “de aplicativo” não tem o vínculo empregatício reconhecido, dado que autônomo e, assim sendo, sua escolha e conduta devem se sobrepôr às vontades do tomador de serviço.

O adestramento de conduta, na maioria das plataformas virtuais, ocorre pela necessidade de manutenção de uma nota mínima para o obreiro se manter no trabalho. Em outras palavras, os prestadores de serviço precisam manter os mais “altos” padrões sociais para não serem descredenciados (demitidos).

A pesquisa tem como recorte temporal a Quarta Revolução Industrial, pois foi nessa Revolução que se tornou possível a intermediação de trabalho mediante a utilização de plataformas virtuais que são geridas por algoritmos.

A pesquisa tem como recorte temático o impacto das aludidas plataformas virtuais, oriundas da Revolução 4.0, nos direitos da personalidade do trabalhador, sendo utilizado o método dedutivo para a condução do estudo.

A originalidade deste estudo está na análise do sistema de notas nos direitos da personalidade, em razão de o trabalhador ser classificado por uma média-aritmética. Nessa nova realidade, o trabalhador não é conhecido por seu nome ou imagem, mas pela nota que lhe foi atribuída.

O estudo será dividido em três capítulos. O primeiro capítulo identificará o momento histórico, marcado pela Quarta Revolução Industrial.

No segundo capítulo, será discutido o impacto dessa nova revolução na vida do trabalhador, indicando condutas positivas e prejudiciais ao trabalhador.

Por fim, o terceiro e último capítulo apontará as consequências da utilização do sistema de notas nos direitos da personalidade do trabalhador.

A contribuição esperada deste trabalho é combater as práticas de precarização do trabalho humano, resguardando um patamar mínimo de civilidade, sem impedir o irremediável desenvolvimento tecnológico que pode, inclusive, ser benéfico ao tomador e prestador de serviço.

Revolução 4.0

A primeira Revolução Industrial ocorreu em 1870, marcada pelo advento da máquina a vapor. Na segunda, em 1910, houve o desenvolvimento de maquinários movidos a energia. Na terceira, em 1950, houve o minguamento das distâncias, proveniente da utilização de internet. A Quarta Revolução, ou Revolução 4.0, momento atual, está marcada pela disseminação, com a possibilidade de acesso remoto, da internet, bem como, pelo desenvolvimento da inteligência artificial, capaz de automatizar funções que antes eram desempenhadas por humanos (ANTUNES, 2018).

A distância física que dificultava a integração econômica entre os países deixou de ser um impedimento, dado que a internet, que pode ser acessada por diversos aparelhos portáteis, viabilizou acessar informações, comprar produtos ou, até mesmo, controlar pessoas que estão do outro lado do globo, instantaneamente. Esse fenômeno, que aproximou o mercado e encurtou fronteiras, ficou conhecido como globalização.

A Revolução 4.0 não é uma previsão de um futuro próximo, mas uma realidade atual. Todavia, essa nova realidade reestruturou a cadeia produtiva e trouxe, consigo, riscos para o emprego (RONCATI; MADEIRA, 2018). Isto é, “a evolução da indústria e da tecnologia afetaram consideravelmente o cotidiano das pessoas e, com isso, as relações humanas inclinaram-se à precariedade” (FERIATO; SILVA, 2020)

Uma das ameaças em relação às vagas de emprego, existe por consequência da globalização, pois, como visto, as empresas, por meio de plataformas virtuais, podem ter acesso

remoto a milhares de pessoas dispostas a trabalhar em qualquer lugar do planeta, independentemente do horário, permitindo uma competição em nível global por qualidade ou melhores preços.

Além disso, houve a descentralização do trabalho, na proporção que as empresas mantem, sob sua folha de pagamento, apenas aqueles funcionários que são responsáveis pelo funcionamento dos aplicativos. Estes, por sua vez, reestruturaram a cadeia produtiva, pois permitiram a execução do trabalho por milhares de pessoas esparsas pelo globo, simultaneamente, agilizando o serviço e barateando os custos (ANDRADE, 2017).

Em consequência, diversos trabalhadores estão precisando se realocar no mercado de trabalho, pois suas funções foram automatizadas ou passaram a ser intermediadas por plataformas virtuais.

Neste cenários, haveria três tipos de trabalhadores: (i) aqueles que ainda mantêm o emprego, pois sua função é necessária para o funcionamento da plataforma virtual; (ii) os que perderam o emprego devido à automatização de sua função, sendo que esses terão maior dificuldade de se realocarem no mercado, em vista da irrelevância atual de suas habilidades; (iii) empregados que perderam seu emprego, mas, autonomamente (sem vínculo), podem desempenhar as mesmas funções com autonomia e flexibilidade de horário, por intermédio de aplicativos.

Tudo isso é possível devido a troca instantânea de informações, permitindo que as empresas, tomadoras de serviços, fiscalizem a qualidade, como, onde e com qual velocidade o trabalho está sendo desempenhado.

Por outro lado, a globalização mingou a capacidade do Estado de proteger os direitos sociais. Isso ocorre devido à ausência de ferramentas eficazes para fiscalizar todas as alterações algorítmicas das plataformas virtuais que, muitas vezes, ocorreram em outros países, mas produzem efeitos no seu território (ARAÚJO, 2018).

Além do Estado, o próprio trabalhador tem dificuldade de acompanhar as mudanças nos softwares. A título de exemplo, uma alteração na programação, que ocorre sem a anuência dos prestadores de serviço, pode importar na redução da remuneração ou maior controle da tomadora sob o operário, restringindo sua liberdade e contribuindo para a precarização do trabalho.

A inabilidade de controle dos Estados e trabalhadores não é algo novo, o mesmo fenômeno ocorreu nas três revoluções passadas. Aquele que deteve o controle do avanço tecnológico, dispôs de ferramenta de domínio contra as classes baixas, isto é, aqueles que não são proprietários da tecnologia, acabaram sendo explorados por ela (PINTO, 2005).

As empresas que não se adaptarem a essa nova realidade, investindo no avanço tecnológico, serão aniquiladas, pois competem com outras tomadoras de serviço que estão otimizando os seus custos para entregar o mesmo benefício (produto ou serviço), ou melhor, por um custo reduzido (GONÇALVES, 2017).

A reestruturação da cadeia produtiva vai além da intermediação, ou automação, de certos serviços, pois, até mesmo os empregos que ainda restaram, estão sendo realocados para países que possuem menores encargos trabalhistas e, ou, tributários, permitindo, ainda mais, a redução do custo operacional, além de favorecer, também, a disputa entre Estados para a flexibilização de normas com o fito de manter os empregos locais.

A exploração do trabalho por intermédio de plataformas virtuais não acarreta, necessariamente, a precarização do trabalho. Assim, ao mesmo tempo que caberá ao Estado o dever de flexibilizar alguns direitos para a manutenção de empregos, deverá, também, impor limites que resguardem, na medida do possível, a dignidade e os direitos da personalidade dos trabalhadores autônomos, pois “o fato de que o candidato à vaga de determinada empresa não possa ser considerado como empregado, não quer dizer, obviamente, que o empregador não deve respeitar os direitos da personalidade do pretense empregado” (TEIXEIRA; JACOBS, 2020).

Neste diapasão, imprescindível que o Estado, por meio do legislativo, acomode o direito a essa nova realidade, combatendo situações de precarização, mas, ao mesmo tempo, permitindo que o avanço tecnológico traga benefícios ao trabalhador (MOREIRA, 2018).

A necessidade de mudança se faz ainda mais clara em um momento de crise econômica, como a que está passando o Brasil. Assim, por consequência deste fator ambiental, eventual redução de custos permitirá a manutenção de algumas vagas de emprego e, ainda, trará novas vagas de trabalho (LEME, 2019).

Em outras palavras, ao mesmo tempo que o avanço tecnológico aniquila empregos locais pela automatização de funções ou realocação de vagas para países menos onerosos, permite a criação de novas oportunidades de trabalho, muitas vezes, menos penosos e que garantem liberdade e autonomia ao operário (CAVALCANTE, 2018).

Não será possível frear essa nova revolução que tende, em um curto período, reestruturar novamente a cadeia produtiva, pois, ao mesmo tempo que o avanço tecnológico criou novos postos de trabalho, permitiu a automatização de funções, antes desempenhadas por humanos, sendo impossível quantificar, neste momento, a capacidade de gerenciamento da inteligência artificial, mas sabe-se que ela sendo desenvolvida e poderá automatizar ainda mais

funções, havendo nova reestruturação produtiva que diminuirá a dependência das empresas com a mão-de-obra humana (MARTINS, 2019).

Neste cenário, sabe-se que os novos postos de trabalho, em breve, não farão frente ao número de empregos perdidos (CAVALCANTE, 2018). Em contrapartida, o Direito é ciência social e deve acompanhar a nova realidade, oriunda da Revolução 4.0, pois, só assim, perdurará (BABOIN, 2017).

Em outras palavras, o Direito do Trabalho deve acompanhar o desenvolvimento tecnológico, mas, concomitantemente, deverá resguardar, ao trabalhador, condições para a fruição de moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social (LEME, 2019).

Como defendido anteriormente, cabe ao Estado, por meio do poder legislativo, permitir certas flexibilizações, resguardando o maior número possível de vagas de emprego, mantendo os valores sociais já adquiridos (ANDRADE, 2017).

Apresentado as peculiaridades da Quarta Revolução Industrial, o estudo passa para a análise das características do trabalho intermediado por plataformas virtuais, a fim de estabelecer os novos riscos que o prestador de serviço enfrentará e quais medidas devem ser tomadas para evitar a precarização de trabalho.

Condições de trabalho: uma análise dos algoritmos

Conforme debatido no capítulo anterior, a Revolução 4.0 é uma realidade (RONCATI; MADEIRA, 2018) e, dentro deste panorama, torna-se necessário, na medida do possível, cuidar para que haja a manutenção dos direitos sociais já adquiridos pelos trabalhadores (ANDRADE, 2017). Caso contrário, se o Direito confrontar essa realidade de revolução e reestruturação produtiva, negando-a, não irá persistir (BABOIN, 2017).

A mudança na dinâmica da relação de trabalho, agora intermediada por meio de plataformas virtuais, a princípio, deve empoderar o trabalhador que poderá, simultaneamente, utilizar diversos aplicativos para atender a demanda daquele que lhe for mais conveniente (FRANCO FILHO, 2019).

O trabalhador, por ser livre para escolher as empresas tomadoras de seu serviço, conta com maior flexibilidade de sua jornada de trabalho, podendo compatibilizá-la com seus interesses profissionais, econômicos e familiares.

O trabalho sem subordinação e exclusividade a nenhuma empresa, somada a faculdade de recusar serviços, mesmo que haja previsão de retaliação no contrato, torna esse trabalhador autônomo (SILVA; ALVÃO, 2020).

Por outro lado, se o contrato for abusivo, de forma a tolher a liberdade inerente ao trabalhador autônomo, havendo subordinação estrutural (por algoritmos), pessoalidade, onerosidade e habitualidade, o vínculo de emprego deverá ser reconhecido.

Para que isso não aconteça, a exploração de serviço deverá ser feita de forma responsável, prevendo uma remuneração mínima, e justa, um limite máximo para a jornada de trabalho, cuidados com a proteção social, além de respeito a privacidade, igualdade e não discriminação (MOREIRA, 2018).

Nessa senda, possível afirmar que, para não haver precarização nas condições do trabalho, a remuneração mínima, líquida, deve considerar o valor que um trabalhador, empregado, receberia se trabalhasse as 44 horas de trabalho semanais.

Se após trabalhar as 44 horas semanais, o operário tiver recebido remuneração, líquida, igual ou superior ao piso salarial desta função, pode-se afirmar que, no campo da remuneração, não houve precarização do trabalho. Por outro lado, reiteramos a preocupação com a remuneração líquida, pois devem ser descontados todos os gastos necessários para o exercício da atividade contratada, inclusive eventuais gastos extraordinários devido a assunção de riscos que antes eram ônus exclusivos das empresas tomadoras.

A jornada de trabalho, apesar de flexível, deve se limitar a 44 horas semanais, nos termos do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal. Afinal, o intuito está em flexibilizar normas trabalhistas e não denegrir direitos fundamentais dos trabalhadores.

A contratante e o contratado devem, juntos, estabelecer os critérios de trabalho, não apenas no aspecto econômico, mas na própria programação algorítmica (MELO, 2017), apontando os limites de controle que a plataforma pode exercer sobre o operário.

A grande variedade de aplicativos também ajuda na manutenção dos valores sociais mínimos (FRANCO FILHO, 2019), na medida em que os trabalhadores poderão escolher para qual empresa prestará o serviço, obrigando-as a estabelecer critérios atrativos, sob pena de não cobrirem a demanda do mercado pela ausência de oferta (prestadores de serviço).

Por outro lado, as empresas podem, na ânsia de dominar o mercado, reduzir o preço e controlar a demanda (consumidores). Neste caso, mesmo havendo aplicativos que forneçam melhores condições de trabalho, a diferença de preço, além de desincentivar os consumidores, desincentivará os próprios prestadores de serviço a utilizarem o aplicativo mais benéfico, visto que não há oportunidade de trabalho (demanda).

O raciocínio é econômico, pois, com a redução do preço, a tendência, até certo ponto, será o aumento da demanda. Em outras palavras, a redução de custos na cadeia produtiva,

proveniente da tecnologia, permite a diminuição do preço e aumento da demanda, consequentemente, haverá mais oportunidades de trabalho para cobrir a demanda.

Contudo, se a oferta for maior do que a demanda, os trabalhadores irão competir entre si, havendo patente precarização do trabalho, pois, neste caso, não haverá vagas de trabalhos dignas para todos. Ou seja, quando a oferta ultrapassar o nível da demanda, haverá diminuição de preços na expectativa de atrair maior demanda, o que não ocorre necessariamente, havendo, em algum momento, apenas a precarização injustificada do trabalho, marcada pela ínfima remuneração, pois “não há como a pessoa ter dignidade sem renda” (SILVA; ALVÃO, 2020).

Nesse cenário, o equilíbrio entre a oferta e a demanda importa na utilização da capacidade máxima de produção de uma sociedade que produz tudo que consome, elevando a qualidade de vida da população que ascenderá ao pleno emprego (KON, 2012).

Neste passo, a tecnologia, por sua capacidade de retenção de informação, poderia restringir a oferta, oferecendo um número limitado de vagas e disponibilizando valores dignos aos trabalhadores.

Não obstante, nas revoluções passadas, as empresas não se preocuparam com a qualidade de vida dos operários. Neste ínterim, possivelmente, os estabelecimentos que recebem de forma proporcional a quantidade de serviço executado, considerarão positivo qualquer aumento da demanda, mesmo que haja precarização do trabalho.

À vista disso, o Direito deve permitir certas flexibilizações, mas não pode precarizar o trabalho de tal forma, a inviabilizar a fruição dos direitos de cidadania (LEME, 2019)

A tarefa é difícil, ainda mais considerando a competição em cenário global, circunstância que potencializa, ainda mais, a infringência dos direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente nos serviços que independem de maiores qualificações e, portanto, o consumidor tende a escolher, apenas, pelo preço (MOREIRA, 2018).

Nessa conjuntura, importante regulamentar o intermédio do trabalho pelas plataformas virtuais, pois a reestruturação da cadeia produtiva não pode importar na escravidão digital dos trabalhadores (ANTUNES, 2018).

Além do controle de preço e da reestruturação produtiva ameaçarem as condições dignas de trabalho, a programação dos aplicativos pode interferir no livre arbítrio dos trabalhadores, subordinando-os a seguir determinadas regras (BABOIN, 2017). Caso isso ocorra, o vínculo empregatício deve ser reconhecido, atraindo a aplicação de todas as normas contidas na Consolidação de Leis do Trabalho, pela indevida subordinação estrutural.

O vínculo empregatício, neste período de transformação e reestruturação produtiva, deve ser utilizado como artifício de combate a precarização, mas não como regra a ser imposta,

na medida que, com o contrato de emprego, a empresa terá o encargo de cuidar da folha de pagamento, administrar férias de funcionário, entre outros. Todas essas obrigações, se impostas até a empresas bem-intencionadas, representariam injusta agressão e um freio ao desenvolvimento do país, pelo controle injustificado do mercado.

Espera-se que as empresas, sob pena de reconhecimento do vínculo empregatício, forneçam condições dignas ao trabalhador, dando autonomia e gestão sobre o tempo de trabalho, além de uma remuneração que faça frente as despesas ordinárias e extraordinárias, pois, ao assumir o risco da atividade, entende-se que a remuneração percebida deve ser suficiente para pagar as despesas oriundas do exercício, manter uma vida digna e, ainda, sobrar para cobrir eventuais infortúnios.

A título de exemplo, um trabalhador que presta serviços de transportes por aplicativo deverá perceber remuneração capaz de fazer frente às despesas com combustível, revisão do carro, troca de pneus e, ainda, sobrar uma quantia para consertar o carro em caso de acidente ou, até mesmo, para manter o carro depois de um ano de uso.

No exemplo apresentado, caso o trabalhador consiga satisfazer todos os gastos e, ainda sim, tenha sobrado uma quantia igual ou maior do que o piso salarial daqueles que ainda mantêm o vínculo empregatício, percebe-se que não é caso de precarização, mas de desenvolvimento positivo das condições de trabalho.

Em contrapartida, importante fiscalizar, constantemente, os aplicativos que intermediam mão-de-obra, pois, geralmente, no início, dão uma série de benefício para angariar pessoas e, depois de conquistar o mercado e controlar a demanda, mudam as políticas da plataforma, unilateralmente, precarizando as condições de trabalho (CHOUDARY, 2018).

Em outras palavras, no início da atividade, a empresa funciona em prejuízo ou com lucro zero, deixando o preço de seu produto barato e pagando bem aos prestadores de serviço. Quanto ela domina o mercado e a mão-de-obra, ela reduz drasticamente a remuneração dos obreiros, sem aviso-prévio e sem possibilidade de negociação.

A alteração de contratos sem prévio aviso e unilateralmente é incompatível com trabalhadores autônomos e empregados, na proporção que, para os autônomos, qualquer alteração unilateral e imposição de novas regras apontaria para a ausência de autonomia e, em relação aos empregados, as mudanças prejudiciais das condições de trabalho são ilegais, nos termos do artigo 468 da Consolidação de Leis do Trabalho. Em síntese, qualquer alteração, sem negociação, será ilegal.

Nesse quadro, a alteração que desproteger os direitos sociais conquistados representa nítida precarização do trabalho, atentando contra o princípio da dignidade e, conseqüentemente,

contra os direitos da personalidade do trabalhador. Isto porque o trabalho precisa garantir o mínimo para uma subsistência digna, infundindo ao trabalhador um sentimento de satisfação pessoal (OIT, 1988)

Não controlar a programação dos algoritmos das plataformas que intermediam o trabalho, pode deixar os trabalhadores em situação de instabilidade financeira, oriunda da competição ilustrada acima, na proporção que ele não saberá o quanto receberá ao final do mês e, portanto, não conseguirá programar os gastos ou planejar um momento de lazer com sua família.

Evidentemente que o assunto é complexo, não sendo possível apresentar uma regra exata que poderá ser utilizada para solucionar todos os casos de trabalho intermediado por aplicativo (MARTINS, 2018), mas podemos, ao menos, traçar quais algoritmos não devem ser adotados, como o sistema de notas que, como veremos, impacta negativamente nos direitos da personalidade do trabalhador.

Isto posto, o estudo analisará, a seguir, que além da precarização do trabalho pela instabilidade financeira e sujeição do trabalhador às regras de mercado, as plataformas, na ânsia de controlar a qualidade de seus serviços e mercado, podem adestrar comportamentos, ferindo a liberdade e, conseqüentemente, os direitos da personalidade do trabalhador.

Sistema de Notas

A maioria das plataformas virtuais contam com um sistema de notas. Esse sistema permite a fiscalização do trabalho pelos próprios consumidores, sendo desnecessária a fiscalização direta dos funcionários pela empresa tomadora (ALVES, 2019).

As notas arbitradas pelos consumidores asseguram um padrão de qualidade (FRANCO FILHO, 2019), na medida em que o próprio usuário será o responsável por retirar o trabalho daqueles que não se curvarem aos moldes exigidos pela sociedade.

Aqueles que não mantiverem os padrões aceitáveis, serão automaticamente descadastrados da plataforma, sem que haja direito ao contraditório, ficando impossibilitado de trabalhar (ALVES, 2019). Ou seja, fica alheio a sociedade.

Neste cenário, como defendido no capítulo anterior, o contrato de trabalho na Revolução 4.0 não pode retirar a liberdade do trabalhador, pois considerado autônomo. Isto é, se houver o adestramento de condutas, se fará presente o requisito da subordinação estrutural, oriunda dos algoritmos adotados nos aplicativos.

Dar voz ao funcionário, permitindo o contraditório, aumenta o custo da produção, na proporção que um setor de Recursos Humanos, ou similar, deveria ser criado para analisar se alguma injustiça fora cometida. Em contrapartida, sob a perspectiva empresarial, como a oferta

está, na época de crise, superando a demanda, a criação de um setor para fazer “justiça”, não parece fazer parte dos anseios empresariais. Ao menos, como explanado no primeiro capítulo, esse não foi o interesse das tomadoras de serviço nas revoluções passadas.

A situação é agravada nessa nova realidade, pois forma-se um panóptico trabalhista, na proporção que os operários são constantemente vigiados, seja pela plataforma, seja pelo consumidor, cenário inimaginável nas revoluções passadas (BABOIN, 2017).

Esse panóptico digital, além de vigiar o trabalhador o tempo todo, da advertência e pune aqueles que não seguirem os padrões sociais impostos (LEME, 2019).

Neste cenário, as tomadoras de serviço, para justificar o implemento de um sistema de notas, alegam que este tornará a plataforma mais saudável, mas, na realidade, importa em controle e adestramento de conduta dos motoristas (GONÇALVES, 2017).

Sob o aspecto dos direitos da personalidade desses trabalhadores, percebe-se que o fato deles serem avaliados e classificados por média-aritmética, sob pena serem desligados da plataforma se não atingirem os padrões exigidos, dá ao consumidor e à plataforma poder sobre a própria pessoa (BABOIN, 2017), denegrindo o meio ambiente de trabalho, pois o trabalhador passa a ser alvo de olhares críticos que tendem a ditar condutas, restringindo sua liberdade de expressão.

Retirar a liberdade do trabalhador e classificá-lo por média-aritmética, atinge seu nome, sua imagem e sua honra, na proporção que o operário será conhecido por sua nota e não por sua personalidade que é, muitas vezes, fruto de suas vivências. Isto é, por trás daquela nota há uma história de vida que foi suprimida.

O “trabalhador detém o direito fundamental ao meio ambiente decente, ou seja, ambiência laboral em que direitos da personalidade mais elementares, como o direito à vida, à saúde, honra, enfim, à qualidade de vida seja concretizada” (SILVA; LIMA, 2020)

Neste cenário, o homem deve seguir os mais “altos” padrões sociais da região em que está inserido, ou será retirado do mercado de trabalho. Em outras palavras, o homem perdeu a liberdade de agir, será adestrado pela sociedade ou retirado dela, perdendo o trabalho e, conseqüentemente, seu direito de manter-se vivo, de subsistir.

Como exposto no capítulo anterior, o trabalho deve garantir ao homem acesso a “moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social” (SILVA, 2017). A alimentação e higiene cobrem as necessidades biológicas do homem, já os outros direitos elencados garantem a dignidade no viver, permitindo, assim, o desenvolvimento da personalidade.

Evidentemente que não defendemos a possibilidade irrestrita de expressão por parte dos trabalhadores. Aqueles que assediarem pessoas, independentemente da motivação (religião, raça, etnia, entre outros), durante a execução do trabalho, devem ser retirados para a garantia do bem-comum. Por outro lado, não pode haver a exacerbação dos valores sociais, adestrando os trabalhadores ou retirando-lhes o emprego.

Como já argumentado, não daremos uma fórmula matemática para ser aplicada em todos os aplicativos, mas sim defendemos que haja proporcionalidade e razoabilidade nas programações e que também haja direito ao contraditório antes de qualquer descredenciamento, garantindo que o próprio trabalhador não tenha sido alvo de preconceito.

No sistema de notas atual, se determinada região decidir que negros, mulheres ou homossexuais não devem trabalhar, eles dariam notas ruins a essas “classes” e retirariam delas o direito de subsistência, ou, no caso dos homossexuais, do direito de expressarem sua sexualidade, havendo o adestramento de conduta e, portanto, impacto negativo na personalidade.

O estudo não busca combater a utilização dos aplicativos na intermediação do trabalho, mas incentivar a utilização ponderada e de forma razoável, iniciando-se pela proibição na classificação de trabalhadores por média aritmética.

Como visto, o homem prestará serviços autônomos à uma plataforma. Assim, o consumidor, por questões de segurança e, geralmente, contratuais, tem direito de saber o nome e ter acesso à imagem daquele que lhe prestará o serviço. Ocorre que isso precisa ser feito com parcimônia, evitando-se abusividade e respeitando-se a honra do trabalhador.

A título de exemplificação, será abusiva a divulgação de uma pontuação, auferida com base no nível de aceitação social do trabalhador, ao invés de seu nome e de sua imagem, pois, além de ferir a honra, dependendo da nota, provoca a perda do direito ao trabalho, que “possui papel central na formação da identidade do trabalhador e ressoa diretamente em sua saúde” (SILVA; LIMA, 2020).

Conclusões

O estudo respondeu ao problema proposto no início, demonstrando que a Revolução 4.0 pode ser benéfica à sociedade, desde que as tomadoras de serviço, ao intermediarem o trabalho humano, garantam a manutenção dos direitos sociais já conquistados ao longo das três revoluções anteriores.

Neste cenário, as relações de trabalho devem se acomodar à essa nova realidade, preservando a dignidade e direitos da personalidade por meio da adoção de programações benéficas ao homem e, ainda, combater toda a forma de precarização do trabalho.

Por outro lado, percebemos que o Direito ainda não acompanhou a realidade, na proporção que as empresas estão testando uma série de programações, muitas vezes, prejudiciais ao trabalhador, sem que isso seja objeto de discussão pelo poder legislativo.

Diante da ausência de lei apta a regularizar o novo cenário, permitindo o desenvolvimento social, as discussões doutrinárias e jurisprudenciais estão girando em torno da existência, ou não, do vínculo empregatício.

O vínculo empregatício é uma ferramenta para coibir a precarização do trabalho e combater o assédio estrutural causado por algumas plataformas, mas, como demonstrou o estudo, essa solução impede o desenvolvimento da sociedade, na proporção que freia o desenvolvimento econômico, diminui a demanda de serviços e, conseqüentemente, diminui a oferta de trabalho.

Deve-se garantir que o mercado se desenvolva para promover o aumento de vagas de trabalho, desde que, ao mesmo tempo, se mantenha a qualidade de vida dos prestadores de serviço.

Em outras palavras, o mercado pode e deve se desenvolver para que haja o incremento de demanda e, conseqüentemente, de vagas de emprego (oferta), mas, ao mesmo tempo, deve (tem o dever de) garantir os direitos já conquistados. Salieta-se que, o desenvolvimento sustentável não só permitirá uma maior participação social no trabalho, como permitirá o incremento da liberdade individual.

O principal mecanismo moderno a ser combatido é o sistema de notas adotados por muitas empresas, pois o prestador de serviço passa a ser vigiado constantemente, por todos, sendo que qualquer deslize pode impactar, negativamente, em sua média-aritmética, retirando o lavor daqueles que não se adestrarem aos padrões sociais exigidos.

Em síntese, a Revolução digital não importou, necessariamente, na precarização do trabalho. No entanto, faz-se necessário regulamentar a relação entre a tomadora e o prestador de serviços por intermédio de aplicativos, coibindo a classificação desses prestadores de serviço por média aritmética, devido à abusividade nessa exposição, que denigre sua imagem, seu nome e sua honra.

Referências

- AGUIAR, Antonio Carlos. Eu, o robô e o trabalho em mutação: antes, agora e depois. In: _____. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo, SP: LTr, 2018. p. 67-104
- ALVES, Eliete Tavelli. A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra. In: _____. Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 93-146.

ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. Uber: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho?. In: FARIA, Fernanda Nigri et al (Coord.). Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados. São Paulo: 2017, p. 79-86.

ANTUNES, Ricardo. A explosão do novo proletariado de serviços. In: _____. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed., 1. reimpr. São Paulo: Boitempo, 2018. 325 p.25-64

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista LTr : legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O sistema de proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta de proteção sistêmica. In: _____. Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego. São Paulo, SP: LTr, 2018 p. 99-124.

FERIATO, Juliana Marteli Fais; SILVA, André Rodrigues Pereira. O Dano Existencial sob a Perspectiva da Perda de um Chance: A Liberdade de Escolha, os Valores Vitais e o Sentido da Vida. In: Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 55.67

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Uberização e trabalho autônomo. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 10, p. 1162-1166, out. 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. A relação de trabalho da pós-modernidade: a UBER e os motoristas. In: _____. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 211-248.

KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. Revista Economia & Tecnologia, volume 8, número 2, abri/jun. 2012. p. 5-22. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/ret/article/view/28159/18699>> Acesso em: 24 de março de 2020

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano - a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: 2017, pp. 120-226

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. Revista LTr: legislação do trabalho, v. 81, n. 3, p. 319-331, mar. 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Acesso à Justiça: a direção. In: _____. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019. 183 p. 136-165.

MARTINS, Sérgio Pinto. Motorista do Uber e relação de emprego. Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, n. 7, p. 247-245, abr. 2018.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro. São Paulo: LTr, 2018. p. 191-201.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção 168. Acesso em: 07 de outubro de 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang-pt/index.htm>. Acesso em 19 de junho de 2019

PORTO, Éderson Garin; SILVA, Paula Jaeger da. Estudo comparativo da tributação sobre diferentes regimes de trabalho do motorista de aplicativo: ensaio como a legislação trabalhista é capaz de prejudicar uma sociedade. Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, n. 10, p. 360-349, maio 2019.

ROCHA, Marcelo Oliveira. Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos. São Paulo: 2018. p. 13-22.

RONCATI, João; SILVA, Mhileizer T. A.; MADEIRA, Felipe. O desafio dos empregos na quarta revolução industrial. In: SILVA, Elcio B. (coord.) et al. Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil. Rio de Janeiro: 2018. cap. 13, p. 211-225.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. Revista Fórum Justiça do Trabalho, Belo Horizonte, v. 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração. 3 ed. Ver., atual. E ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. pg. 343

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto; CATTELAN, Jeferson Luiz. Reforma Trabalhista – Análise do direito material à luz dos direitos da personalidade. LTr: São Paulo, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; LIMA, Henriqueta Fernanda C. A. Ferreira. A (In) Decência da Ambiência Laboral e a Saúde do Magistrado num Modelo de Gestão Calcado nas Metas de Produtividade: a Vulnerabilidade do julgador. In: Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 21.33

TEIXEIRA, Rodrigo Valente Giublin; JACOBS, Paulo Eduardo Furtunato. Automação do Processo Seletivo: Os Riscos de Violação a Direitos da Personalidade na Fase de Seleção de Novos Empregados. In: Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 34.42

UBER. Help. Acesso em: 07 de outubro de 2019. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/what-is-uber-comfort?nodeId=dfd8e713-e80f-45ef-a573-528413f7a50a>