

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO I**

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

PAULO CEZAR DIAS

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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Paulo Cezar Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-769-4

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

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com especial alegria e satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho 1", do XII Congresso Internacional do CONPEDI BUENOS AIRES, ARGENTINA, renomado evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a Universidade de Buenos Aires (UBA), com enfoque na temática "DERECHO, DEMOCRACIA, DESARROLO E INTEGRACIÓN", o evento foi realizado nos dias 12, 13 e 14 de outubro de 2023 na Faculdade de Direito, no Campus da Universidade de Buenos Aires, sito Av. Pres. Figueroa Alcorta 2263, C1425 CABA, Argentina.

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação, em especial do Brasil e da Argentina, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes atinentes ao Direito do Trabalho e a eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente de Trabalho.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrançados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa.

Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes. A coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito, com intuito de garantir uma sociedade, justa fraterna e solidária.

Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos, em especial, aqueles em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

A coletânea reúne gama de artigos que apontam questões relativas ao atuação do Poder Judiciário trabalhista da 3a Região durante a pandemia do SarsCov2, a precarização do trabalho, ao "dumping social", à discriminação e suas diversas formas, ao "burnout out", ao assédio laboral, à vigilância e ao controle na relação de emprego, ao dano existencial, à LGPD, aos dados sensíveis, às revoluções industriais, às novas tecnologias, à denominada "uberização" do trabalho. Veja-se, pelos temas destacados, a atualidade e o nível das pesquisas que foram apresentadas no 34o GT do XII Congresso Internacional do Conpedi. Sem dúvida, trata-se de evento se destaca no cenário nacional e internacional.

Foram realizadas trocas de experiências entre todos os participantes com a Coordenadora e o Coordenador do Grupo de Trabalho, o que permitiu integração entre os participantes, além de aquisição de novos conhecimentos. Todos os artigos foram apresentados, discutidos e receberam colaboração agregada nas ideias de cada pesquisador, com o intuito de colaborar para a efetividade de uma política pública eficaz, em especial quando se pesquisa direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Na oportunidade, os coordenadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) e da Universidade de Buenos Aires (UBA) por sua Faculdade de Direito e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

E, por fim, os Professores Doutores, Adriana Goulart de Sena Orsini, Programa de Pós-graduação em Direito e Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, Minas Gerais e Paulo Cezar Dias, do Centro Universitário Eurípides de Marília-SP, externam desejos que todos tenham uma excelente leitura!

O TRABALHO NO SÉCULO XXI E A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0: O DIREITO LABORAL À LUZ DOS DIREITOS HUMANOS

WORK IN THE XXI CENTURY AND THE INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0: LABOR LAW IN THE LIGHT OF HUMAN RIGHTS

Emmanuelle de Araujo Malgarim ¹

Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi ²

Thaisy Perotto Fernandes ³

Resumo

A 4.^a Revolução Industrial, também referida como “Trabalho 4.0”, está a alterar profundamente as relações de trabalho, o mercado de emprego e a forma como as empresas operam. Estas avançadas tecnologias, assim como a globalização e a automação, estão a contribuir para uma transformação significativa na economia mundial. As novas necessidades dos trabalhadores e as novas formas de trabalhar são cruciais para a manutenção da competitividade e para a alcançar novos níveis de crescimento econômico. Examinando os efeitos desse processo de mudança, este estudo demonstra o quanto os trabalhadores são frágeis face ao desemprego e à degradação nas condições de trabalho, evidenciando, deste modo, a necessidade da ação da comunidade internacional para assegurar os direitos do trabalho. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresenta-se como uma das vias principais a assegurar patamares mínimos de dignidade e promover o equilíbrio entre o crescimento econômico e tecnológico, com respeito aos direitos trabalhistas enquanto direitos humanos universais. Para consecução da investigação, toma-se o norte metodológico de revisão bibliográfica, seguindo o método hipotético-dedutivo.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Direitos humanos, Futuro do trabalho, Oit, Revolução industrial 4.0

Abstract/Resumen/Résumé

The 4th Industrial Revolution, also referred to as “Work 4.0”, is profoundly changing labor relations, the job market and the way companies operate. These advanced technologies, as well as globalization and automation, are contributing to a significant transformation in the world economy. The new needs of workers and new ways of working are crucial for

¹ Doutora em Direitos Humanos UNIJUI (2023). Mestre em Direito UNISINOS (2007). Docente UNIJUI. Integrante Grupo de Pesquisa Biopolítica e Direitos Humanos (CNPq). Advogada. ORCID n. 0000-0002-6945-5658. Endereço eletrônico: malgarim@gmail.com

² Doutora em Direito (UNIJUI-2023). Mestra em Direito (UCS, 2011). Docente UNIJUI e URI - Santo Ângelo. Especialista Direito Previdenciário, Trabalho e Processo Trabalhista. Advogada. ORCID n. 0000-0001-9770-8395. E-mail: nelcimeneguzzi@gmail.com

³ Mestre em Relações de Trabalho pela UCS. Doutoranda Direitos Humanos pela UNIJUI, vinculada à linha de pesquisa “Democracia, Direitos Humanos e desenvolvimento”. Bolsista CAPES. ORCID n. 0000-0001-8887-9651. Endereço eletrônico: tperotto@gmail.com.

maintaining competitiveness and achieving new levels of economic growth. Examining the effects of this process of change, this study demonstrates how fragile workers are in the face of unemployment and degradation in working conditions, thus highlighting the need for action by the international community to ensure labor rights. In this sense, the International Labor Organization (ILO) presents itself as one of the main ways to ensure minimum levels of dignity and promote a balance between economic and technological growth, with respect for labor rights as universal human rights. To carry out the investigation, the methodological north of a bibliographical review is taken, following the hypothetical-deductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Human rights, Future of work, Ilo, Industrial revolution 4.0

INTRODUÇÃO

O século XXI testemunhou profundos avanços na tecnologia industrial, com os quais chegamos à quarta revolução industrial. Este novo ambiente trouxe consigo grandes mudanças na forma como trabalhamos, que vão desde a automação de tarefas até a globalização do mercado de trabalho. Estas transformações exigem que os Estados repensem suas políticas protetivas de cunho laboral, de modo que as diversas interdependências e exigências internacionais tornam necessário que o direito internacional entre em ação para responsabilizar os Estados e equilibrar a balança entre a segurança profissional e o respeito aos direitos humanos do trabalho.

A quarta revolução industrial representa um desafio significativo para o Direito do Trabalho, pois os fenômenos aqui descritos criam condições muitas vezes desiguais de trabalho, elevando a necessidade de proteger garantias e direitos individuais do trabalhador. Dessa forma, torna-se fundamental que os Estados utilizem suas competências de legislação para garantir o nível de segurança e qualidade do trabalho de seus cidadãos, especialmente aqueles considerados vulneráveis. Ademais, dadas as características da globalização, é necessário que os direitos sejam estabelecidos de forma uniforme e com proteção mais abrangente.

Neste sentido, o direito internacional pode ajudar a articular e aplicar direitos do trabalho compartilhados globalmente, baseados nos princípios jurídicos atinentes aos Direitos Humanos. Portanto, para garantir que os direitos do trabalho sejam universais, é importante que os Estados se envolvam com o Direito Internacional para proporcionar condições seguras e dignas de trabalho a todos os cidadãos. Aos Estados deve caber a responsabilidade de promover direitos fundamentais, como as regras sobre horas e salários, participação dos trabalhadores nas decisões da empresa, liberdade sindical e direitos de igualdade e não discriminação. Além disso, são necessárias também políticas preventivas para assegurar o bem-estar e a segurança dos trabalhadores nessa quarta revolução industrial.

Se os Estados não acatarem estes princípios, é de responsabilidade do Direito Internacional aplicar sanções adequadas para garantir a aplicação dos direitos individuais dos trabalhadores. Portanto, se o direito internacional se compromete a assegurar e proteger os direitos humanos, este desafio deve ser visto como parte do seu papel principal para o século XXI – o de proporcionar equidade e direitos iguais a todos os trabalhadores enquanto contribui para o desenvolvimento sustentável. Esta é a oportunidade para articular diretrizes internacionais que sirvam de protetor de direitos básicos, e garantam que nenhuma pessoa seja excluída ou privada de sua dignidade e liberdade no ambiente laboral.

A par do exposto, o objetivo da presente investigação é estudar os efeitos destas mudanças na legislação de Direito do Trabalho e em alguns instrumentos jurídicos de Direito Internacional, visando compreender como estes podem ser utilizados para garantir a proteção adequada dos trabalhadores no contexto da 4ª Revolução Industrial e do Trabalho 4.0. Para consecução da investigação, toma-se o norte metodológico de revisão bibliográfica, seguindo o método hipotético-dedutivo.

Inicialmente, será realizada uma revisão de literatura sobre o tema, a fim de formular os princípios e políticas adequadas. Em seguida, parte-se para uma análise comparativa desses instrumentos com as soluções adotadas por outras jurisdições, com o propósito de adaptar as soluções existentes à nova realidade trazida pela 4ª Revolução Industrial. Por fim, serão formuladas recomendações para que os principais direitos dos trabalhadores possam ser tutelados de forma eficaz, independentemente das tecnologias utilizadas.

1 O DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO HUMANO INTERNACIONAL

O direito do trabalho é reconhecido como um dos direitos humanos no plano internacional. Esta definição implica uma série de obrigações, como a proteção das liberdades fundamentais dos trabalhadores, a abolição dos trabalhos forçados e escravos e a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego, a exemplo do que já consignava em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, as condições de trabalho justas e satisfatórias e à proteção contra o desemprego.
2. Todo indivíduo, sem discriminação, tem direito a pagamento igual para trabalho igual.
3. Todo indivíduo que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que assegure a si e a sua família uma existência em conformidade com a dignidade humana e integrada, se necessário, por outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem o direito de estabelecer sindicatos e de se juntar a eles para a defesa de seus interesses. (ONU, 1948, s.p.)

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a principal responsável pela proteção desses direitos. Ela visa facilitar um ambiente de justiça nos locais de trabalho, tornando-os mais humanos e seguros. Além disso, foram estabelecidos vários instrumentos internacionais, que são direcionados exclusivamente para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Estes incluem, entre outras, as Convenções Internacionais do Trabalho (CITs) da OIT, a Carta Internacional dos Direitos do Trabalho e os Tratados Multilaterais de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.

Estas Convenções e Tratados têm por finalidade promover a melhoria dos direitos dos trabalhadores e a criação de um ambiente adequado para a proteção das suas liberdades fundamentais. Nesse sentido, vislumbra-se o quanto o direito do trabalho representa um dos direitos internacionais humanos fundamentais, que tem por objetivo a proteção dos direitos dos trabalhadores, a promoção da justiça e segurança no local de trabalho, bem como a eliminação da exploração e das práticas discriminatórias. É, portanto, fundamental para uma sociedade justa, saudável e inclusiva.

Exemplificativamente, cite-se que a OIT possui um sistema de controle da aplicação das normas composto por vários órgãos e instrumentos. No entanto, ainda que Declarações, Recomendações e Resoluções emanadas por este órgão internacional não tenham o mesmo caráter vinculante das convenções e dos protocolos, os Estados-membros devem responder à OIT quanto às iniciativas e medidas tomadas para promover seus fins e princípios. A respeito especialmente sobre as Convenções e os Protocolos, sinaliza a OIT que se tratam de,

[...] tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante. (OIT, 2023).

A compreensão do Direito do Trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos enfatiza a necessidade de coalização de temáticas que sejam relevantes e atuais na agenda Internacional de Direitos Humanos. Esta visão reconhece que a ampla gama de direitos fundamentais individuais e coletivos aplicáveis no contexto do Trabalho, requerem abordagens multidimensionais e integradas para a realidade em que os trabalhadores vivem.

Nesse sentido, considera-se prioritário incentivar, por exemplo, a melhoria dos padrões nos ambientes de trabalho, para assim garantir oportunidades que acelerem o progresso humano e social. A par disso, espera-se que a aplicação dos direitos humanos, especialmente no campo do trabalho, possa possibilitar a valorização dos trabalhadores e o aumento de suas condições de vida e bem-estar. Abrangendo a ideia dos direitos humanos, a análise do Direito do Trabalho destaca a necessidade de se unir temas pertinentes e entidades que defendam os direitos humanos a nível global. Esta abordagem reconhece que uma gama variada de direitos fundamentais e direitos coletivos associados ao setor do trabalho exige uma perspectiva integrada para o ambiente em que os trabalhadores exercem suas atividades e funções. Para tanto, torna-se prioritário incentivar mudanças nos padrões de trabalho, a fim de oferecer maior realização humana e bem-estar social. A aplicação ativa dos direitos humanos, no setor laboral,

visa enaltecer os trabalhadores, melhorar as condições e circunstâncias sob as quais trabalham e garantir a sua integridade e bem-estar.

Considerando-se o impacto dos direitos humanos no âmbito das relações de trabalho, torna-se evidente que humanizar o trabalho passa a ser um exercício essencial para garantir a dignidade humana, além do importante princípio da justiça e da não discriminação. A garantia de direitos trabalhistas, sob essa ótica macro, deve ser entendida como um reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, uma vez que asseguram maior segurança, dignidade e liberdade. A partir desse pressuposto, fica evidente a imprescindibilidade de se garantirem direitos trabalhistas que assegurem e protejam tais direitos humanos de forma indivisível. Logo, torna-se necessário que se respeitem criteriosos e direitos ínsitos às práticas laborais, a fim de ensejar condições de trabalho mais justas e humanas, a exemplo de melhor equacionar o tempo de trabalho e não-trabalho.

Em meio a essa sedimentação das discussões sobre os direitos humanos e sua necessária inserção na sociedade moderna como forma de pacificar e harmonizar a convivência social, associado ao processo de globalização para o qual o mundo foi evoluindo, especialmente no final do século XX, aparece a questão tecnológica. O planeta tem presenciado profundas transformações, que reapresentam novos cenários em torno de como a sociedade interage entre si e com o mundo. Nesse sentido, corrobora-se com as palavras de Bedin (1999, p. 134) quando salienta que a configuração do mundo como um sistema global representa:

[...] o mais significativo acontecimento político, econômico e social das duas últimas décadas. Além disso, constitui em si mesmo, um marco simbólico-referencial indicativo da emergência de um novo século na história da humanidade e, coincidentemente, de nova etapa de seu desenvolvimento. Assim, o homem após ter viabilizado várias e extraordinárias civilizações individuais, passa agora a delinear a construção de uma aventura de dimensões planetárias. Daí, portanto, a percepção, hoje já bastante evidente, de que o mundo se tornou um único lugar para todos os seres humanos e que os principais problemas e alguns de interesses mais relevantes adquiriram o caráter de questões mundialmente interdependentes ou globais.

Nessa linha de entendimento, e pela releitura do artigo 23 da DUDH, antes aferido, é possível concluir que a Declaração Universal enfatiza neste fragmento um contexto significativo afinizado às relações laborais, contemplando em breves palavras tudo o que faz sentido dizer sobre o direito ínsito ao ato de trabalhar. O emprego é estabelecido, pago e livre entre os direitos fundamentais da pessoa. E, para além disso, se representa um direito humano fundamental, essencial que se estenda a todos os seres humanos, independentemente de todo e qualquer fenômeno divergente existente em sociedade.

O surgimento da concepção de direitos humanos na luta pela proteção dos direitos dos trabalhadores é fruto de um processo histórico, ocorrendo desde o século XIX. Dessa forma, a noção de direitos humanos tem sido desenvolvida por meio da consolidação de conquistas sociais, que preservam a dignidade do indivíduo, constituindo-se em espaços reivindicatórios. (ALVES, 2010)

Percebendo a conexão existente entre direitos, deve-se criar formas modernas e abrangentes para responder às questões relacionadas ao trabalho, e permitir o direito de apelação internacional de pessoas para reivindicar a plena aplicação dessas normativas de direitos humanos laborais. Existe certo consenso quanto à afirmação de que os direitos humanos são inerentes à condição humana, estendendo-a desde o nascimento de um indivíduo, isentos de qualquer decreto ou concessão dos governos. Dessa forma, se coloca como um conjunto de direitos a serem assegurados em todos os âmbitos de proteção, contendo noções como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à justiça, à segurança e à prestação de serviços essenciais. Exalta-se, assim, que os direitos humanos têm natureza universal e inalienável, marcada pela consciência de que todos os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos, sendo sua proteção um imperativo moral de ação que não se detém à fronteira de Estados e anseios dos povos (TRINDADE, 2005).

Paralelamente, reconhecer a importância dos direitos sociais, civis e políticos da mesma forma permite abranger a compreensão dos direitos trabalhistas e sociais dentro da perspectiva dos direitos humanos contemporâneos e da valorização da dignidade humana. O direito do trabalho, nesse contexto, apresenta-se como parte integral dos direitos humanos sociais, e tem sido foco de análise do direito como conjunto normativo, em reforço à dignidade humana. A existência de legislações pontuais e locais, somadas à existência de normativas com abrangência globais, demonstram-se fundamentais para uma ordem jurídica que respeite a ética e a integridade humanas, tanto no âmbito interno quanto no plano internacional.

Destarte, evidenciam-se igualmente esforços para que essa gama de direitos humanos alcance àquele contingente laboral que está à margem desse manto protetivo. Inalcançados por representarem segmentos excluídos ou marginalizados da sociedade; por já terem desistido de procurar um emprego digno ou por terem sido cooptados, por falsas promessas ou por ausência total de oportunidades, a um trabalho em condições precárias, muitas vezes sub-humanas. Nessa linha de raciocínio, Cavalcanti examina a legitimação das ausências de liberdade e humanidade pelo direito e pelo sistema de justiça. Em suas palavras,

No plano jurídico, enquanto o direito do trabalho rege as condições de exploração da mão de obra, mantendo-a nos limites do suportável e garantindo, com isso, a

reprodução e a perpetuação das relações capitalistas de produção, os direitos humanos mostram-se absolutamente inefetivos nas sociedades periféricas e excluídas, pois foram historicamente idealizados para operar na modernidade ocidental (CAVALCANTI, 2021, p. 18).

Contudo, a guerra ainda merece ser travada, sobretudo para amenizar o sofrimento de milhões de trabalhadores e garantir uma existência com patamares mínimos de dignidade, à toda comunidade global. Por conseguinte, o alcance de tal empenho requer reflexões que interseccionam os direitos humanos e laborais, ampliando sua abrangência, efetivando sua existência, e objetivando a valorização do direito à vida em dignidade, compreendida pelas cartas democratizantes da década de 1990, dentre as quais se destacam o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, como reservatórios fundamentais de tutela e promoção de direitos trabalhistas (PIOVESAN, 2004).

No tocante aos direitos humanos dos trabalhadores, a questão adquire uma complexidade adicional. Estes, na medida em que são direitos sociais, nascem como direitos fundamentais. Isto é, ao contrário dos direitos civis das Declarações liberais, que são afirmados como válidos para todo ser humano, os direitos sociais, a partir do constitucionalismo social do início do século XX, sempre se referem a cidadãos de sociedades particulares, e não a todo o gênero humano. Deste modo, assumir os direitos dos trabalhadores como direitos humanos implica um movimento inverso ao dos direitos civis: estes nascem universais nas construções do jusnaturalismo iluminista e são particularizados pelas constituições nacionais (CARDOSO, 2003, p. 38).

Logo, a mobilização dos direitos humanos torna-se distinta da dos direitos civis, uma vez que os primeiros resultam de princípios universais e são particularizados pelas leis constitucionais enquanto que os segundos são instituídos nos quadros legais dos Estados-Nação, e complementarmente estabelecidos como direitos universais pela OIT e o Direito Internacional de Proteção aos Direitos Humanos. Nessa linha de pensamento, esclarece Cardoso que um outro problema surge, relacionado aos direitos dos trabalhadores, que diz respeito ao caráter multicultural das sociedades atuais, de modo que a mobilidade global da mão de obra tem criado importantes minorias de trabalhadores migrantes em múltiplos países. (CARDOSO, 2003).

A OIT reconhece a importância de promover a proteção dos direitos humanos nos acordos de trabalho e reconhece as diretrizes internacionalmente aceitas de direitos humanos nos setores da saúde, educação e serviços sociais. Esses direitos incluem o direito ao trabalho decente, proteção social, direitos individuais e coletivos trabalhistas, direito à saúde, direito à educação e direito à igualdade de oportunidades para todos, independente de sexo, origem étnica ou religiosa, status social ou outra característica social ou pessoal. Nesse sentido, a OIT age com o propósito de promover a conscientização pública acerca desses direitos

fundamentais, bem como garantir que eles sejam respeitados e cumpridos de forma plena e universal em todos os países do mundo.

Entretanto, a economia de mercado neoliberal, caracterizada pela redução do papel do Estado e o incentivo à livre iniciativa, tem abalado as conquistas dos trabalhadores que enfrentam a precarização do trabalho em um contexto de desvalorização, em função do avanço das tecnologias e da queda do Estado em sua função redistributiva. Este fenômeno representa uma crise na estrutura de produção, já que as obras, serviços e direitos trabalhistas não são contrapostos adequadamente ao avanço das novas tecnologias. Além disso, a desregulação do mercado de trabalho nas economias periféricas, consequência da globalização dos mercados capitalistas, tem contribuído para a heterogeneização das relações salariais, aumentando a flexibilidade na contratação de trabalhadores nos países periféricos. A consequência disso foi a desradicalização das demandas operárias formuladas pelo sindicalismo tradicional baseado em trabalhos de estilo fordista-taylorista, abrindo caminho para um maior desemprego de trabalhadores menos qualificados (CARDOSO, 2003).

Neste contexto, a revolução tecnológica informacional provoca transformações importantes na sociedade, modificando o processo de trabalho e influenciando os modos como as pessoas se relacionam e consomem. Estas mudanças têm consequências significativas no que diz respeito à alienação dos trabalhadores, uma vez que eles deixam de compreender o processo histórico e, conseqüentemente, perdem sua capacidade política de atuar sobre ele. De acordo com Ricardo Antunes (2000), o capitalismo não seria viável sem o trabalho como fator produtivo, uma vez que o consumo seria impensável sem a inclusão dos assalariados. Isso demonstra que o trabalho ocupa papel fundamental no modo de produção capitalista.

A OIT tem buscado, por meio de sua “Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho” e sua discussão atinente ao conceito de “Trabalho Decente”, garantir os direitos humanos dos trabalhadores em todo o mundo. A Organização afirmou que essa preocupação não deveria ser parte de condições de negociação comercial, mas sim ter um propósito humanitário. No entanto, há controvérsias quanto à possível relação entre estabelecimento de padrões mínimos de direitos trabalhistas e a implementação das chamadas cláusulas sociais, para os quais há nível de proteção universal (“*erga omnes*”) aplicável.

2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0: OS CONTORNOS DO TRABALHO HUMANO NA ERA DA TECNOLOGIA

O conceito desenvolvido por Klaus Schwab (2016) de “Quarta Revolução Industrial”, ou “Indústria 4.0”, reporta que o processo de industrialização atinge uma quarta fase, que poderá transformar “fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos”. Nesta fase, se utilizam as tecnologias como fundamento da indústria 4.0 tendendo a serem totalmente automatizadas, a partir de sistemas que combinam máquinas como processos digitais, implicando num processo de transição em direção a novos sistemas que foram construídas sobre uma infraestrutura da revolução digital. Adverte o autor que a 4ª Revolução Industrial não diz respeito apenas à fusão de sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Em suas palavras, seu escopo é muito mais amplo, de modo que:

Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016, p. 16).

A Quarta Revolução Industrial trouxe potencialidades para o processo produtivo e também promoveu alterações substanciais na dinâmica das relações de trabalho, em especial as tarefas que envolvem caráter intelectual. Nesse sentido, Yuval Harari (2016, p. 313), esclarece que, se antes no processo produtivo havia muitas atividades que “somente humanos seriam capazes de fazer [...] hoje os robôs e computadores logo ultrapassarão os humanos no cumprimento da maioria das tarefas”.

Outro denso argumento é no sentido de que o problema a ser enfrentado nas dinâmicas das relações de trabalho nessa quarta onda tem relação não só com a criação de novos postos de trabalho, mas também em criar empregos em que a força de trabalho humana prevaleça à tecnologia, ou, nas palavras de Harari (2016), fomentar a inserção de atividades em que os humanos sobressaiam-se aos algoritmos.

Entretanto, embora tal processo seja gradual, e a substituição plena do conhecimento e capacidade de trabalho do ser humano não seja factível neste momento, deve-se ressaltar que, na lógica do sistema de produção capitalista, uma máquina não precisa ter uma performance perfeita ou superior à humana para ser utilizada em larga escala e suprimir postos de trabalho. Basta que apresente um melhor “custo-benefício” em termos de produção. A tecnologia, porém, ainda não tem se revelado suficiente para eliminar completamente o trabalho humano da equação, embora tenha suprimido postos de trabalho e trazido reduções salariais para parcela da classe trabalhadora (VALENTINI, 2020, p. 305).

Ainda que as mudanças introduzidas pela Quarta Revolução Industrial, no que se refere a uma vasta gama de novas tecnologias no mundo do trabalho, venham a trazer reflexos significativos, acredita-se que estes não sejam tão imediatos. Em similar perspectiva, acredita-

se que as peculiaridades intrínsecas ao humano dificilmente serão reproduzidas fidedignamente pelas máquinas, de modo que múltiplas especificidades inatas à raça humana permanecerão sendo não apenas necessárias, como imprescindíveis, mesmo num futuro – a curto ou médio prazo – altamente tecnológico.

Acredita-se, não obstante, que possa haver a obsolescência e mesmo a extinção de algumas atividades a par desse novo contexto forjado com a Quarta Revolução Industrial. Mas para além de eventuais desusos e extirpações profissionais, acredita-se que essa onda que combina a dimensão física com o mundo digital e intersecciona de forma inexorável as inovações tecnológicas e a biotecnologia, farão frutificar espaços para o surgimento de novos ofícios e ocupações.

Em relação às profissões atuais se prospectam mudanças, em especial duas alterações sobressairão – a primeira relaciona-se com dominação da automação onde as formas tradicionais de trabalho serão modernizadas e melhoradas com aplicação da tecnologia, a dominação pela inovação, momento em que sistemas cada vez mais capazes transformarão o trabalho de diversos profissionais dando origem a novos procedimentos para compartilhar conhecimentos práticos, e isso num prazo mais longo modificará profissões e outras gradualmente desaparecerão (SUSSKIND; SUSSKIND, 2015, p. 264).

A preocupação de que em um devir breve não haveria empregos para todas as pessoas é uma discussão que vem sendo ampliada nos últimos tempos, inclusive no âmbito da economia e da sociologia do trabalho. No entanto, essas previsões não são uníssonas entre os estudiosos do futuro do trabalho. Previsões que não se concretizaram, estiveram presentes em outros momentos da história, e muitas delas não se materializaram até o presente. Com o tempo percebeu-se que quando um emprego é perdido pela introdução de uma máquina ou pela evolução da tecnologia, outro é criado.

O fato é que mundo do trabalho continua em permanente evolução. A Quarta Revolução Industrial traz um olhar voltado para a tecnologia e reflexões acerca de eventual substituição do ser humano pelo implemento das descobertas tecnológicas e da inteligência artificial, retirando o protagonismo do ser humano. Mas também nesse contexto que se abre o caminho para trilhar a Quinta Revolução – esta não podendo ser adjetivada de industrial, por se tratar de uma transformação voltada e centrada no ser humano.

A profunda mudança nos modos e nas condições de trabalho impostas pelo sistema produtivo, especialmente nos países ocidentais, reflete um aumento significativo nas desigualdades de produtividade entre empresas e indivíduos. Este fenômeno deve-se a processos muito rápidos de evolução tecnológica, que aumenta a distância entre aqueles que

são capazes de se apropriar de novas técnicas e aqueles que não são. Também pode ser considerado um efeito da globalização, que coloca em dificuldade uma parte da população economicamente ativa dos países mais ricos, contrapondo-a à grande oferta da força de trabalho, com menos direitos e menores salários, nos países em desenvolvimento. A partir deste contexto é necessário enfrentar o desafio do aumento gradual das desigualdades, diante das quais as antigas ferramentas de proteção do trabalho parecem ser muito inadequadas, refletido na parte inicial dessa pesquisa.

No entanto, há uma diferença muito significativa entre a substituição do trabalho humano por meio de máquinas que testemunhamos no passado e a que provavelmente se verá em um futuro próximo. O dilema não é necessariamente evitar ou retardar o progresso tecnológico, mas redistribuir os benefícios desse desenvolvimento, considerando nesse bojo aquelas pessoas que serão substituídas pela tecnologia, buscando integrá-las, de alguma forma, a gama de novos ofícios que serão solicitados no devir, e aos quais as máquinas não saberão executar.

Para além de toda essa argumentação no sentido de uma imperativa reflexão em torno da necessidade integrativa dessa massa laboral, reconhece-se, à esteira de Castel, a possibilidade fática da existência de um contingente pontual de “sobrantes laborais”. O sociólogo salienta que, a par dessa constatação decorrente da interferência da revolução tecnológica nos aspectos sociais, passa-se a perceber “[...] um perfil de pessoas que poderiam ser chamadas de sobrantes, pessoas que não tem lugar na sociedade, que não são integrados, e talvez não sejam integráveis no sentido forte da palavra” (CASTEL, 2000, 254).

É forçoso admitir, ao se realizar digressões ao processo histórico da civilização, que a cada período da corrida entre automação e criação de novos empregos há um fenômeno cíclico: cada onda de inovação tecnológica determina uma redução no custo do trabalho que, por sua vez, estimula a invenção de novas funções a serem atribuídas ao trabalho humano. Todavia, há igualmente que se pontuar, comparativamente, que as inovações tecnológicas nunca estiveram tão presentes na vida dos seres humanos.

Nessas reflexões, nasce o imperativo olhar do fomento ao acesso à educação para o trabalho. No processo de implantação tecnológica, deve ser levado em consideração as facilidades de acesso a estas utilidades, a fim de permitir que todas as pessoas aproveitem os benefícios da inteligência artificial e de todas as demais tecnologias que apontam no horizonte. Em praticamente todas as funções a alfabetização digital será cada vez mais indispensável, de tal sorte que o direito subjetivo à formação e reciclagem se tornam centrais, bem como o livre acesso a esses meios a fim de qualificar-se, continuamente.

Nesse contexto, é igualmente factível o quanto tecnologias como a inteligência artificial podem ajudar a enfrentar muitos desafios em comum, que vão desde questões de saúde pública, a novos manejos agrícolas, perpassando inclusive em novas práticas coletivas que fomentem uma consciência global para o repensar de práticas direcionadas a reverter a mudança climática já em curso, por exemplo.

Nesse ponto se traz à superfície o viés da tecnologia que invade o mundo, e o quanto esses novos formatos de trabalho ainda carecem de regulamentação. A tecnologia se move e avança com tamanha velocidade que o legislador não consegue, devidamente, acompanhar. O que se pode fazer é tentar ter regras suficientemente flexíveis que possam acompanhar minimamente a evolução das relações tecnológicas, pois essas tendem a impactar cada vez mais o mundo do trabalho.

As principais linhas de desenvolvimento relatadas na era da chamada Revolução Industrial 4.0 (SCHWAB, 2016) são aquelas relacionadas à automação, robótica e inteligência artificial, tecnologias digitais e algoritmos computadorizados, com repercussões nas relações de trabalho e na forma como ele se apresentaria a partir desses novos contextos. Em particular, a substituição de algumas tarefas (especialmente repetitivas); a flexibilização em termos de espaço-tempo (com mudanças nos locais de trabalho e tempos); o aumento do 'trabalho não padronizado' com o desenvolvimento de novas formas de trabalho colaborativo e compartilhado.

Sem a pretensão de aqui trazer considerações pontuais de clássicos da sociologia do trabalho, como Jeremy Rifkin, Claus Offe ou André Gorz, que apresentaram, com suas devidas controvérsias, suas observações sobre o papel do trabalho nas economias modernas, mas com um foco muito direcionado à revolução antecedente, ou seja, à Terceira Revolução Industrial. As obras desses pesquisadores são expressões das transformações estruturais do mundo do trabalho, resultado igualmente de revoluções tecnológicas, que, em certa medida, são processos intrínsecos à dinâmica do sistema capitalista.

Essas revoluções criam novos setores econômicos, novas indústrias e novos serviços, mas, paradoxalmente, reconfiguram e até mesmo dissipam algumas ocupações já existentes. Nesse sentido, é forçoso consentir que as novas tecnologias podem desumanizar o trabalho: elas podem substituí-lo, pelo menos em alguns setores ou tarefas, produzindo desemprego, mas também excluindo e humilhando o humano em relação às possibilidades de desenvolver suas habilidades inatas.

Il lavoro può produrre nuove diseguaglianze o incrementare quelle esistenti: molte persone possono essere lasciate 'fuori' o 'indietro' perché non hanno le abilità (le

'skills') suficientes, o perché non sono nelle condizioni socio-culturali per a- deguarsi ai nuovi standard tecnico-cientifici di ingresso nel mondo del lavoro, non avendo gli strumenti, la motivazione e le abilità digitali ritenute requisiti indispensabili. Le persone anziane, coloro che hanno meno preparazione e/o provengono da ceti socialmente indigenti, quanti provengono da Paesi in via di sviluppo, le persone con disabilità fisiche e cognitive, sono coloro che possono pagare il prezzo più alto del cosiddetto 'divario digitale'. La flessibilizzazione e fluidificazione del lavoro produce precarietà, dunque nuove vulnerabilità che necessitano nuove politiche solidali di protezione sociale adeguata rispetto ai bisogni emergenti.¹ (PALAZZANI, 2019, s.p.)

Diante desses múltiplos desafios, e admitindo de que o cenário vislumbrado por Schwab é diferente da conjuntura mirada outrora por Rifkin ou Offe, por exemplo, há que se considerar que havia, mesmo meio século atrás, um avanço tecnológico significativo que colocava a sociedade e os pensadores da época em flagrante estado de reflexão. O momento histórico é diverso, com distintas roupagens e um aporte tecnológico mais avantajado, mas, ainda assim, trazem questionamentos não necessariamente novos e que foram, igualmente, tecidos à época – o da centralidade do trabalho, o da substituição plena ou parcial dos empregos pela tecnologia, e o horizonte que se descortinará a par dessas múltiplas invenções.

Mas para além de equacionar pensamentos sociológicos do ontem e do hoje, torna-se imperativo repensar o trabalho em sentido macro, visando garantir uma proteção social adequada, embasada em justiça e solidariedade, com especial atenção às pessoas em condições mais vulneráveis, de modo a permitir não só a inclusão no mundo do trabalho, mas a considerar a perspectiva de não exclusão também. Nessa linha expositiva, refletir sobre o futuro do trabalho implica reflexionar sobre o presente, sobre o homem e sobre a sociedade em que está inserido. Há uma forte – e coletiva – responsabilidade para com as gerações presentes e futuras, na construção de uma sociedade inclusiva, respeitosa dos ditames e princípios afetos à dignidade humana e que fomentem, para além do plano teórico, a aplicabilidade dos direitos humanos do trabalho. Esse é exemplo de bom combate que a humanidade precisa realizar.

CONCLUSÃO

¹ O trabalho pode produzir novas desigualdades ou aumentar as existentes: muitas pessoas podem ser deixadas “fora” ou “atrasadas” porque não têm habilidades suficientes (“habilidades”), ou porque não estão em condições socioculturais para se adaptar à novos padrões técnico-científicos de entrada no mundo do trabalho, não possuindo as ferramentas, motivação e habilidades digitais consideradas indispensáveis. Os idosos, aqueles que têm menos preparo e / ou vêm de classes socialmente pobres, aqueles que vêm de países em desenvolvimento, pessoas com deficiências físicas e cognitivas, são aqueles que podem pagar o preço mais alto da chamada “divisão digital”. A flexibilização e fluidificação do trabalho produz precariedade, portanto, novas vulnerabilidades que exigem novas políticas solidárias de proteção social adequadas às necessidades emergentes. (Tradução nossa)

No presente século, vivemos momentos de múltiplas transformações tecnológicas, sociais e culturais. Em meio ao que se denomina Quarta Revolução Industrial, as mudanças nos processos produtivos e na maneira como as pessoas trabalham se mostram em constantes metamorfoses, cada vez mais aceleradas. Entretanto, em meio a tais transformações, é preciso manter o equilíbrio entre os direitos e deveres no ambiente de trabalho colocando sempre os direitos humanos como um princípio norteador das relações entre patrões e empregados.

O ato de trabalhar deixou de ser, em grande medida, a mera execução de tarefas simples e repetitivas. Os avanços tecnológicos trouxeram novas possibilidades de empregos, tornando o ambiente de trabalho mais dinâmico e proativo. A par disso, é necessário realinhar a realidade às diretrizes dos direitos humanos, visando garantir maior justiça, equidade e melhores condições nas relações de trabalho. Nesse sentido, tanto nas normativas locais como de cunho internacional, somadas à iniciativas de responsabilidade social e políticas públicas em geral, precisam voltar seu olhar para a busca e concretização dos direitos humanos do trabalho, tidos como fundamentais e essenciais e devidamente assim sinalizados desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Trata-se de uma responsabilidade coletiva – e de uma mudança de perspectiva de alcance global – a busca em garantir que as pessoas sejam tratadas de forma justa e igualitária, e que tenham acesso ao trabalho, em condições mínimas de dignidade e segurança. Independentemente das mudanças propostas pelas tecnologias da Quarta Revolução Industrial, devem ser buscado um patamar mínimo de direitos laborais a todos aqueles que vivem do trabalho, pois representam a absoluta maioria das pessoas.

Nesse sentido, é fundamental salientar o crucial papel da OIT, sempre dedicada à formulação e aplicação de direitos humanos nas relações laborais, evidenciada pela existência de múltiplas leis internacionais que visam salvaguardar os direitos dos trabalhadores. Por meio de suas Convenções, Recomendações, Revoluções, Tratados e Convenções Internacionais, a OIT estabeleceu um quadro para a promoção de direitos humanos fundamentais no trabalho, incluindo igualdade de direitos e oportunidades, salário justo, proteção contra a discriminação, segurança e saúde ocupacional, direitos trabalhistas e direitos sindicais.

Firma-se a convicção da importância dos direitos humanos como princípios de enunciação genérica, dando ênfase ao seu caráter universal e à sua aplicabilidade em diferentes contextos sociais. Além disso, tal direito também está vinculado às concepções de direitos humanos como direitos subjetivos e necessidades, levando em consideração a importância das relações entre trabalhadores e empregadores para que o trabalho se realize de forma equilibrada, justa e digna.

De nada valerão eventuais benesses da Revolução Industrial 4.0 se essa onda de transformação tecnológica não vir acompanhada de um manto protetivo e da busca pela eficácia dessas normativas nacionais e internacionais para o trabalho, em igual medida. Algo ficará pelo caminho. Almeja-se, contudo, não sejam os humanos e sua humanidade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2.ed., 2000.

ALVES, Marcos Cesar Amador. Trabalho Decente sob a Perspectiva dos Direitos Humanos. in PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo, Atlas, 2010.

BEDIN, Gilmar Antonio Estado, Cidadania e Globalização do Mundo: algumas reflexões e possíveis desdobramentos. In: OLIVEIRA, Odete Maria de. **Relações Internacionais e Globalização: Grandes Desafios**. Ijuí: Ed. UNIJUÍ, 1999.

CARDOSO, Luciane. Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho. **Tese de Doutorado em Direito**. Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR, 2003. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/60795/T%20-%20LUCIANE%20CARDOSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso 2 Ago 2023.

CASTEL, Robert; WANDERLEY, Luiz Eduardo W.; WANDERLEY, Mariangela Belfiore. **Desigualdade e a questão social**. São Paulo: EDUC, 2000.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2021.

HARAI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARAI, Yuval Noah. **21 lições para entender o século XXI**. Trad. Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 26 jul. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo - Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019**

PALAZZANI, Laura. **La riflessione.** Tecnologie al lavoro la prima sfida è ética. Disponível em: <https://www.avvenire.it/opinioni/pagine/tecnologie-al-lavoro-la-prima-sfida-etica>. Acesso em: 31 jul. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Sociais, Econômicos e Culturais e Direitos Civis e Políticos.** Revista Internacional de Direitos Humanos, vol. 1, n.1. São Paulo, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/vv3p3pQXYPv5dhH3sCLN46F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso 2 Ago 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 9. ed. rev. atual. e ampl., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

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

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. **Aplicando a quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2018.

SCIENCE. **Science, Technology and Innovation. Council for Science, Technology and Innovation.** Disponível em: <https://www8.cao.go.jp/cstp/english/index.html>. Acesso em: 28 jul.2023.

SUSSKIND, Richard; SUSSKIND, Daniel. **El future de las profisiones:** cómo la tecnología transformará el trabajo de los expertos humanos. Espanha: TEEL Editorial, 2016.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris. 2005.

VALENTINI, Rômulo Soares. **A indústria 4.0:** impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriotada. (org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020, p. 301-311.