

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

NORMA SUELI PADILHA

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

GABRIELLE KOLLING

RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejotização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejotização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejotização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
- A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
- Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
- Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
- Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
- Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
- O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
- Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
- Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

A FUNDAMENTALIDADE DO DIÁLOGO DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO COM A TECNOLOGIA PARA UM AMBIENTE LABORAL SUSTENTÁVEL

THE FUNDAMENTALITY OF THE DIALOGUE BETWEEN ENVIRONMENTAL LABOR LAW AND TECHNOLOGY FOR A SUSTAINABLE WORK ENVIRONMENT

**Francisca Das Chagas Rosa De Moura
Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos**

Resumo

O presente estudo busca refletir sobre o necessário diálogo entre o Direito Ambiental do Trabalho e tecnologia para um ambiente laboral saudável, especificamente em relação à saúde física e mental dos trabalhadores digitais. Para tanto, analisa-se as condições necessárias para o desenvolvimento de um trabalho sustentável para os trabalhadores que se ativam em novas tecnologias. O estudo recomenda ações de cunho preventivo no meio ambiente laboral especialmente em busca da efetividade dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3 (saúde e bem-estar) e 8 (trabalho decente e crescimento econômico), nos termos perfilhados na Agenda 2030 da ONU. Demonstra-se que a garantia de saúde e a segurança do trabalho é condição sine qua non para um trabalho decente, como preconiza a Organização das Nações Unidas. Por meio do método dedutivo, pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, o artigo conclui pela relevância do diálogo entre o trabalho sustentável e as novas tecnologias, para assegurar a saúde psicossocial de trabalhadoras e trabalhadores digitais.

Palavras-chave: Direito ambiental do trabalho, Inovações tecnológicas, Saúde e segurança do trabalho, Trabalhadores digitais, Ods's 3 e 8 da agenda 2030

Abstract/Resumen/Résumé

This study seeks to reflect on the necessary dialogue between Environmental Labor Law and technology for a healthy workplace, specifically regarding the physical and mental health of digital workers. To this end, it analyzes the necessary conditions for the development of sustainable work for workers who are active in new technologies. The study recommends preventive actions in the workplace, especially to achieve Sustainable Development Goals (SDGs) 3 (health and well-being) and 8 (decent work and economic growth), as outlined in the UN 2030 Agenda. It demonstrates that ensuring health and safety at work is a sine qua non for decent work, as advocated by the United Nations. Using the deductive method, bibliographical research, and jurisprudence, the article concludes that the dialogue between sustainable work and new technologies is important to ensure the psychosocial health of digital workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Environmental labor law, Technological innovations, Occupational health and safety, Digital workers, Sdgs 3 and 8 of the 2030 agenda

INTRODUÇÃO

O presente estudo busca refletir sobre o necessário diálogo entre o Direito Ambiental do Trabalho e as novas tecnologias para um ambiente laboral saudável, especificamente em relação à saúde física e mental dos trabalhadores digitais, sobretudo quanto ao limite de jornada de trabalho.

Investigam-se os pontos e os contrapontos das inovações trazidas pelas Indústrias 4.0 (automação) e o surgimento da “Revolução 5.0 ou Indústria 5.0”, nova modalidade de gestão empresarial desenvolvida no Japão, que afirma valorizar o papel das pessoas, pela humanização das tecnologias e remodelagem dos processos industriais.

Traz-se uma reflexão a respeito do futuro do trabalho com o avanço das inovações tecnológicas e a inteligência artificial, perpassando pelo notável aumento da vigilância dos trabalhadores, sobretudo daqueles que trabalham em plataformas digitais.

Sob essa perspectiva, ressalta-se que o diálogo entre os usuários e gestores das novas tecnologias e as Normas de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) revela-se de fundamental importância para o alcance de um trabalho saudável para os trabalhadores conectados a plataformas, para que possam fruir do direito à desconexão e repor suas energias físicas e mentais.

Além disso, o estudo recomenda ações de cunho preventivo no meio ambiente de trabalho, especialmente, em busca do efetivo cumprimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3 (saúde e bem-estar) e 8 (trabalho decente e crescimento econômico), nos termos perfilhados na Agenda 2030 da ONU.

Sob essa perspectiva, demonstra-se que a garantia de saúde e a segurança do trabalho é condição *sine quo non* para um trabalho decente, como preconiza a Organização das Nações Unidas.

Nesse contexto, utiliza-se do método dedutivo, pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, a fim demonstrar a relevância do diálogo entre o trabalho sustentável e as inovações tecnológicas, para assegurar a saúde psicossocial de trabalhadoras e trabalhadores digitais.

1 O FUTURO DO TRABALHO COM O AVANÇO DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Na obra “No enxame: perspectivas do digital”, Byung-Chul Han recorre à Foucault, para quem o poder não mais se manifesta pelo soberano através da espada, mas através do biopoder (HAN, 2024). Esclarece, nesse sentido, que o biopoder se manifesta com “estímulo, fortalecimento, vigilância e aumento das forças sujeitas” (HAN, 2024). Sob o enfoque do autor percebe-se que a “vigilância” é o ponto nodal do futuro do trabalho.

De outro vértice, adverte o autor que o biopoder cede espaço ao psicopoder, no qual a psicopolítica, com a ajuda do mundo digital, lê e controla os pensamentos das pessoas. Assim, conclui Byung-Chul Han que, enquanto a biopolítica não permite acesso util a psyche humana, o psicopoder está em condições de intervir nos processos psicológicos das pessoas (HAN, 2024).

Com efeito, transponto-se o emaranhado tecnológico descrito por Byung-Chul Han para as relações do trabalho do futuro, (quiçá já presentes, em certa medida), observa-se um forte controle das atividades dos trabalhadores digitais. Trata-se de uma subordinação que, até então era jurídica, mas que nesse novo contexto, assume uma nova roupagem, - a subordinação algorítmica (CARVALHO, 2024) -, cuja tendência é a negação do vínculo de emprego, em face da alegada autonomia por ausência de subordinação.

Não obstante a hipotética autonomia, a realidade é que os trabalhadores digitais vivem uma verdadeira servidão, uma escravidão por metas e jornadas extenuantes, sendo explorados como “proletários de si mesmos”, na medida em que são obrigados a se submeterem “aos ditames do fluxo algorítmico”, a arcarem “integralmente com os custos das atividades” que exercem, assim como com as adversidades, tais como “furtos, roubos e acidentes de trabalho” (ANTUNES, 2020).

Ricardo Antunes alertava em 2018 que aquele seria o pior momento vivido “no mundo do trabalho, no Brasil e em escala global, desde os anos 60” (ANTUNES, 2018). No entanto, sete anos depois, observa-se que o Direito do Trabalho vem sendo ainda mais vilipendiado, incluindo o Direito Ambiental do Trabalho, com a ausência de respeito de regras basilares para a saúde e segurança de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros.

Enfatiza o autor que, em plena era do capitalismo informacional digital, sob rigorosa hegemonia financeira, um número incalculável de trabalhadores se encontram, em escala mundial, em situações cada vez mais instáveis e precárias de trabalho: “Assistimos à ampliação do subemprego, do desemprego e, ainda, do

desemprego por desalento. No Brasil, mais de 4 milhões se encontram nessa última situação (ANTUNES, 2018).

Antunes (2018) destaca a precarização dos contratos de trabalho no Brasil, a exemplo do contrato na modalidade intermitente, chancelado na Reforma Trabalhista de 2017 e inspirado no “contrato de zero hora”, que começou há décadas na Inglaterra e no Reino Unido, no qual o trabalhador espera o chamado do empregador de acordo com a demanda.

Para o autor, trata-se de uma “engenhosa forma de escravidão digital, o trabalhador espera, não porque quer, mais porque não tem outra forma de trabalho”. Arremata, dizendo que “Essa sociedade informatizada não é capaz de oferecer um trabalho integral e com direitos. É evidente que essa prática só pode prevalecer num ambiente no qual a legislação social protetora do trabalho seja flexível” (ANTUNES, 2018).

Antunes (2018) ainda cita, como exemplo da precarização do trabalho decorrente das novas tecnologias – o “capitalismo de plataforma” (SRNICEK, 2016) - sistema utilizado pela empresa Uber, onde embora os motoristas estejam subordinados à plataforma, têm que custear o ônus do negócio, como manutenção do veículo e o custo do combustível.

Ressalta, ademais, que esses trabalhadores se encontram conectados a uma grande corporação global, que se apropria da força de trabalho de homens e mulheres, sem qualquer preocupação com os deveres trabalhistas, sob o manto de que exercem trabalhos autônomos e que são empreendedores. Alerta, nesse sentido, que se trata de um “crescimento exponencial do trabalho baseado na escravidão digital” (ANTUNES, 2018).

De outro vértice, Ana Frazão enfatiza a necessidade de prevalência do princípio da primazia da realidade na seara dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, em estudo sobre os motoristas da Uber, apresenta os fundamentos elencados de decisão proferida no Reino Unido, a qual revela que, “qualquer que seja a forma de regulação dos novos serviços, esta não pode desconsiderar a realidade, que deve prevalecer sempre que os arranjos contratuais formais dela se distanciem” (FRAZÃO, 2017).

A autora adverte que “a realidade não pode ser negada ou afastada por meio de subterfúgios legais, que não têm outra finalidade senão a de impedir o reconhecimento de relações que, do ponto de vista material, são relações de trabalho subordinado” (FRAZÃO, 2017).

Com efeito, na “Quarta Revolução Industrial” ou “Revolução 4.0”, a tecnologia se adiantou em progressão geométrica, revelando a aptidão para substituir a inteligência humana por algoritmos preordenados por inteligência artificial, com capacidade para definir estratégicas, organizar e dirigir o trabalho das pessoas (CARVALHO, 2018), a ponto de termos relações de trabalho com vínculos de empregos dissimulados, empregadores invisíveis.

Soma-se a isso o fato de que, nesta fase do desenvolvimento, novas tecnologias como a “inteligência artificial, robótica, internet das coisas (IBM, 2025), veículos autónomos, nanotecnologia, biotecnologia, armazenamento de energia e computação quântica” (KÖHLERI, 2021) estão avançando em “velocidade meteórica”, o que não tem sido acompanhado pela concessão de direitos aos trabalhadores, a exemplo dos trabalhadores plataformizados.

Neste cenário, as plataformas digitais surgem exatamente a partir do contexto da subordinação por meios telemáticos (CARVALHO, 2024), nos quais as pessoas interagem para a consecução de negócios. Todavia, intensifica-se a precarização do trabalho e a sonegação dos direitos trabalhistas, mormente porque as plataformas digitais, como intermediadoras de serviços de transporte ou de entrega de mercadorias, por exemplo, são notadamente centralizadas no ser humano, haja vista que é o trabalhador ou a trabalhadora que se colocam, pessoalmente, à disposição para prestar os serviços oferecidos digitalmente (CARELLI, 2021).

Com o objetivo de recolocar limites aos abusos promovidos pelo uso da tecnologia, anuncia-se a “Revolução 5.0 ou Industria 5.0”, nova modalidade de gestão empresarial desenvolvida no Japão, que afirma valorizar o papel das pessoas, pela humanização das tecnologias e remodelagem dos processos industriais (gestão.in.br, 2025). Para os defensores da chamada “Quinta Revolução”, a inovação tecnológica e a valorização do ser humano devem promover uma colaboração eficiente e sustentável entre máquinas e trabalhadores (gestão. in.br, 2025).

Para a chamada Sociedade 5.0 “a implementação de tecnologias avançadas, como a IA e a robótica colaborativa, não visa substituir o trabalho humano, mas sim aumentar a capacidade de cada trabalhador” e “as máquinas são projetadas para colaborar com os seres humanos, criando uma simbiose que resulta em eficiência e inovação” (gestão. in.br, 2025).

Cita-se como exemplo de robótica colaborativa uma empresa em que robôs trabalham lado a lado com os trabalhadores, focando nas tarefas repetitivas e perigosas,

enquanto os humanos se concentram em atividades que exigem criatividade, julgamento e tomada de decisão (gestão.in.br, 2025).

Não obstante, é preciso lembrar que o uso de novas tecnologias permite a potencialização do lucro, com o aumento da produtividade, o que pode resultar em uma maior concentração de renda se essa lucratividade não for acompanhada de políticas de participação nos lucros e melhorias salariais. Ademais, a preocupação com a saúde e segurança no trabalho deve permanecer como uma prioridade qualquer que seja a forma de gestão empresarial.

Passa-se à análise dos desafios em compatibilizar novas tecnologias e a segurança e medicina no trabalho preconizadas pelas normas nacionais e internacionais de proteção à saúde do trabalhador.

2 A FUNDAMENTALIDADE DO DIÁLOGO ENTRE AS NOVAS TECNOLOGIAS E O CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO PARA UM AMBIENTE LABORAL SADIO

O diálogo entre os usuários e gestores das novas tecnologias e as Normas de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) revela-se de fundamental importância para o alcance de um trabalho sadio para os trabalhadores digitais, sobretudo no tocante ao limite da jornada de trabalho, para que possam fruir do direito a desconexão e repor suas energias físicas e mentais.

A respeito da desconexão, ressalta-se que se trata de um direito fundamental do empregado de se desconectar de seu trabalho fora do horário de expediente, ou seja, o direito de não ficar à disposição do empregador 24 horas por dia (ALEXANDRE, 2023), seja através de um telefonema ou mediante leitura de um e-mail para providências futuras.

O Código do Trabalho português, nesse sentido, acrescentou o artigo 199-A, intitulado *dever de abstenção de contacto* no capítulo sobre contrato de trabalho, que dispõe: “O empregador tem o dever de se *abster de contactar o trabalhador no período de descanso*, ressalvadas as situações de força maior” (Código do Trabalho, 2021).

A legislação trabalhista portuguesa, portanto, inova sobremaneira no sentido de que o empregador tem o *dever de abster* no item 1 do artigo em referência e adverte no

item 3 que se trata *contraordenação grave a violação* do disposto no item 1(Código do Trabalho, 2021).

Sob a perspectiva de proteção das pessoas trabalhadoras, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) incluiu entre seus princípios fundamentais estabelecidos na Declaração sobre Princípios Fundamentais do Trabalho o direito a *um ambiente de trabalho seguro e saudável*, o que já era reconhecido como um dos objetivos insculpidos na Constituição da OIT, preconizando a garantia de proteção dos trabalhadores frente às doenças ocupacionais e acidentes no trabalho (LAUANDE, 2024).

As plataformas e demais tecnologias, para além de observar as diretrizes da OIT para o meio ambiente do trabalho – o que inclui o cumprimento exemplar das regras do Direito Ambiental do Trabalho, devem respeito aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável nº 3 e 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Nesse contexto, as recomendações do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 vão além das relações de trabalho de subordinação jurídica tradicional, e movimentam-se em direção a todos os trabalhadores, e, notadamente, precisam alcançar os que se ativam sob subordinação algorítmica.

Os trabalhadores digitais, portanto, necessitam de idêntica proteção do Estado e a atenção da sociedade, no tocante à fiscalização das normas legais, constitucionais, e internacionais referentes às medidas de saúde e segurança no trabalho, como forma de garantir uma vida saudável e promover a saúde e bem-estar para todas as pessoas, em todas as idades (123ecos.com.br, 2025).

Igualmente, o alcance das metas consignadas no ODS 8 pelas Nações Unidas, cuja finalidade destina-se a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos (IPEA, 2025), não prescinde da observância das normas de saúde e segurança no trabalho.

No aspecto, relevante trazer à baila a normatização jurídica brasileira e internacional no tocante à saúde e segurança no trabalho, cujo cumprimento pela sociedade e fiscalização pelo Estado são fundamentais para se alcançar um ambiente de trabalho saudável.

Nesse cenário, os direitos humanos trabalhistas consagrados na Constituição da República do Brasil (CRFB/88) são de espécie fundamental, pois o legislador constituinte entendeu salutar colocar no art. 1º, IV, (os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político), o trabalho humano como valor fundante da República Federativa do Brasil.

Além disso, nos termos dispostos no art. 170 da Constituição de 1988, a ordem econômica brasileira deve observar a função social da empresa, sendo fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, em busca de assegurar a todos uma existência digna e o respeito aos ditames da justiça social.

Ademais, vaticina a CRFB/88, no art. 200, que compete ao Sistema Único de Saúde, além de outras atribuições, nos termos da lei: controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde; participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Dessa forma, para o alcance de um trabalho decente para todas as pessoas revela-se vital a efetividade de um patamar mínimo e humanizado, mormente no que toca à saúde e segurança no trabalho, em face das novas tecnologias, conforme assegura o art. 6º da CRFB/88, ao estabelecer que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Nesse sentido, acredita-se que o cumprimento das condições necessárias para um ambiente laboral sustentável depende de uma cultura de respeito à legalidade imposta pelo Estado brasileiro, sobretudo aos direitos fundamentais assegurados na Constituição Cidadã, além daqueles previstos na ordem internacional, com ênfase à Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre saúde e segurança do trabalho para todos os países-membros da OIT, um dos dez instrumentos fundamentais da Organização.

Destaca-se que quando se busca o diferencial em outros países com menos acidentes e doenças ocupacionais por grupo de 100 mil habitantes no mundo, tem-se que as nações que cumprem as medidas de segurança do trabalho e investem para assegurar a saúde e a vida dos trabalhadores são as que apresentam melhores índices.

Neste cenário, as menores taxas de mortalidade por acidentes ou doenças do trabalho foram registradas no Japão (1,4 a cada 100 mil) e no Canadá (1,9 a cada 100 mil) e, entre os países da América do Sul, a Argentina apresenta 3,7 mortes a cada 100 mil trabalhadores (BALLERINI, 2025).

Uma cultura na qual a segurança no trabalho é vista como uma responsabilidade coletiva contribui para esses resultados. Nesse sentido, Ballerini afirma que “As empresas japonesas incentivam seus empregados a relatarem qualquer problema ou risco potencial, e a trabalharem juntos para encontrar soluções” (BALLERINI, 2025).

No Brasil, todavia, a alta litigiosidade é um demonstrativo real do desrespeito às normas de segurança e medicina no trabalho por grande parte do empresariado e o distanciamento de uma cultura de prevenção e precaução da saúde das pessoas trabalhadoras.

3 OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) 3 e 8 DA AGENDA 2030 DA ONU PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL: DESAFIOS PARA O BRASIL

A construção de uma cultura de respeito aos direitos trabalhistas no Brasil pode atuar de forma a reduzir os impactos do uso das novas tecnologias no trabalho, para que prevaleçam os benefícios de sua utilização e se neutralizem os reflexos negativos, sobretudo no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado e à garantia de um desenvolvimento econômico com pleno emprego, para um trabalho decente para todas as pessoas trabalhadoras.

Dados do Smartlab de Trabalho Decente apontam que, em dez anos, entre 2012 e 2022, foram notificados 6.774.543 milhões acidentes de trabalho no Brasil, com 25,492 mil mortes e 2.293.297 afastamentos acidentários (SmartLab, 2022)

No mesmo período, o INSS registrou 148.800 concessões de benefícios previdenciários na modalidade de auxílio-doença por acidente de trabalho em 2022, e 6.500 concessões de aposentadorias por invalidez decorrentes de acidentes de trabalho em 2022 (SmartLab, 2022).

Igualmente, houve no mesmo período um crescimento substancial dos casos de adoecimento mental, da ordem de 134% nos últimos dois anos, um crescimento de 201 mil casos em 2022 para 472 mil em 2024, com ênfase aos afastamentos decorrentes de estresse (28,6%), ansiedade (27,4%), depressão eventual (25,1%) e depressão recorrente (8,46%).

O número extraordinário de acidentes de trabalho no Brasil resulta em ampliação da litigiosidade trabalhista, uma vez que levam o trabalhador brasileiro a recorrer ao Judiciário para buscar a reparação de danos à sua saúde física e mental. Após uma leve redução decorrente da pandemia de coronavírus, nos anos de 2022, 2023 e 2024 identificou-se uma retomada da busca por justiça social por parte dos trabalhadores, com um aumento de 19,3% nos processos recebidos em relação ao ano anterior. Sendo que em 2024 identificou-se 5.875.025 processos a solucionar (TST, 2024).

Sobre a litigiosidade trabalhista, Adalberto Moreira Cardoso afirma que “o aumento de demandas trabalhistas consiste em um fenômeno social, diante do reiterado descumprimento espontâneo da legislação trabalhista” (CARDOSO, 2003). A alta litigiosidade trabalhista no Brasil, portanto, é um forte indício de existência de uma cultura de desrespeito ao Direito do Trabalho, e quando essa postura se aplica às normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, pode causar sérias consequências para a saúde do trabalhador.

Para alcançarmos um ambiente de trabalho saudável para todas as pessoas trabalhadoras, além do efetivo cumprimento de leis, normas constitucionais e internacionais de Direitos Humanos Trabalhistas, sobressai a necessidade de se buscar a concretização dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3 e 8 da Agenda 2030 da ONU, os quais serão detalhados, neste tópico, em face de sua singular importância para o Direito Ambiental do Trabalho.

O Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 3 (ODS 3) envolve a busca pela redução da mortalidade materna e infantil, medidas de combate a doenças como a AIDS, a tuberculose e malária, além da melhoria da saúde mental, a prevenção de mortes por acidentes de trânsito e o acesso universal a serviços de proteção à saúde. Muitos desses objetivos tem como pressuposto o acesso das pessoas ao trabalho decente, com remuneração que assegure o mínimo de acesso aos bens que proporcionam uma vida digna, sendo que este trabalho não pode ser fonte de adoecimento físico ou mental.

O ODS 3 projeta-se sobre o ordenamento jurídico trabalhista ao exigir a efetividade de direitos fundamentais à saúde, reforçados pela Constituição da República de 1988 em seus arts. 6º e 7º, XXII, que asseguram a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A correlação entre os objetivos globais e os direitos nacionais evidencia a necessidade de políticas públicas e decisões judiciais voltadas para a proteção integral da saúde laboral.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também desempenha papel essencial nesse processo, fornecendo parâmetros normativos que concretizam o ODS 3 no plano das relações de trabalho. Convenções como a nº 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e a nº 187, que trata da promoção de um quadro nacional de segurança e saúde no trabalho, estabelecem bases para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Além disso, a Convenção nº 161, relativa aos serviços de saúde do trabalho, reforça a ideia de uma abordagem preventiva e sistêmica da saúde ocupacional, em consonância com a busca pelo trabalho decente defendida pela OIT.

Trabalhar em plataformas muitas vezes implica jornadas longas, exposição ao trânsito (no caso de entregadores), ausência de pausas adequadas, condições climáticas adversas, uso intenso de dispositivos digitais, entre outros. Por exemplo, estudo brasileiro aponta que entregadores de aplicativos têm elevada prevalência de acidentes de trânsito (mais de 80% dos acidentes entre eles) e que trabalhadores mais jovens, ou com carga horária alta ou trabalhando muitos dias por semana, têm riscos maiores.

A exposição ao risco aumenta a probabilidade de adoecimento. Não obstante, quanto ao índice de trabalhadores uberizados com proteção previdenciária, o mesmo estudo aponta que, em 2015, cerca de 47,8% dos motoristas de passageiros contribuíam para a previdência social, percentual que caiu para somente 24,8% em 2022 (IPEA, 2024), o que aponta para a desproteção dessa parcela significativa da classe trabalhadora.

As ferramentas de IA tem o potencial de atuar no monitoramento dos riscos ergonômicos, na prevenção de adoecimentos, na detecção de padrões de exaustão, além de auxiliar na formulação de políticas públicas de saúde laboral, ações relacionadas à uma perspectiva preventiva, alinhada à Convenção nº 161 da OIT (Serviços de Saúde no Trabalho). Não obstante, vários problemas podem decorrer do seu uso intensificado ou desvirtuado.

Se de um lado, a tecnologia pode reduzir a exposição a riscos em atividades insalubres ou perigosas (ex.: mineração, operações industriais de alta periculosidade, transporte de cargas pesadas), contribuindo para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, para a redução de mortes evitáveis e melhoria da saúde ocupacional, de outro pode causar diversos problemas para os trabalhadores afetados.

Quanto à saúde mental, no que se refere aos trabalhadores plataformizados, destaca-se a incerteza de renda, instabilidade, pressão de algoritmos, avaliações feitas pelo app, e falta de apoio pelas plataformas, que agravam estresse, ansiedade ou depressão. Ademais, sistemas algorítmicos de controle (no trabalho em plataformas, *call centers*, logística e outros setores) aumentam a intensidade, a vigilância e a pressão sobre o trabalhador, criando um cenário que gera estresse, ansiedade e burnout, o que confronta a meta 3.4 do ODS, que prevê promoção da saúde mental e bem-estar.

Além disso, a reconfiguração do mercado de trabalho pela alta tecnologia pode agravar vulnerabilidades, atingindo trabalhadores menos qualificados, que podem perder postos de trabalho ou migrar para funções precarizadas, muitas vezes com condições nocivas à saúde, o que contraria o ODS 3 em sua dimensão de universalidade e equidade do bem-estar.

A ausência ou fragilidade de mecanismos de proteção social, saúde ocupacional, seguro contra acidentes ou doenças, infraestrutura mínima (banheiros, áreas de descanso), fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) podem ser apontados como lacunas graves no trabalho via plataforma.

Trabalhadores mais jovens, migrantes, pessoas em situação socioeconômica mais precária tendem a sofrer mais com os riscos mencionados. Ademais, questões de gênero também aparecem como diferencial em algumas pesquisas internacionais. Essas vulnerabilidades implicam que metas do ODS 3 que visam “bem-estar para todos” estão sendo desafiadas por desigualdades no acesso à segurança e à saúde no trabalho.

Para Guilherme Guimarães Feliciano, o uso da inteligência artificial no ambiente de trabalho exige novas regulações, para que não se torne um vetor de intensificação de riscos à saúde. O autor observa o Direito do Trabalho deve ser compreendido também como um ramo de proteção ambiental, pois o ambiente de trabalho — seja físico, virtual ou híbrido — influencia diretamente na saúde e dignidade do trabalhador. Assim, a aplicação do ODS 3 ao trabalho mediado por IA exige uma regulação capaz de equilibrar inovação tecnológica e direitos fundamentais, evitando que a automação se converta em intensificação da exploração laboral (FELICIANO, 2013).

Quanto ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, referido objetivo preconiza o crescimento econômico e pleno emprego para um trabalho decente para todas as pessoas trabalhadoras e elenca metas a serem alcançadas pelo Brasil. Destaca-se que há metas para cada ODS e para cada país diferenciadas, em face das particularidades nacionais. Dentre eles, destacamos, em resumo, as seguintes metas para o Brasil:

Registrar um crescimento econômico per capita anual médio de 1,6% entre 2016 e 2018; e de 2,55% entre 2019 e 2030.

Promover o desenvolvimento com a geração de trabalho digno; a formalização; o crescimento das micro, pequenas e médias empresas; o empreendedorismo e a inovação.

Reducir o grau de **descumprimento da legislação trabalhista**, no que diz respeito ao registro, às condições de trabalho, às normas de saúde e segurança no trabalho, com ênfase nos trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais (IPEA, 2019).

Neste particular, destaca-se que, dentre as metas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, a redução do grau de descumprimento da legislação trabalhista é a “pedra de toque” dos empregadores brasileiros, na sua maioria -, pois ostentam uma cultura de desrespeito aos comandos legais.

Sob esta perspectiva, necessita-se com urgência da desconstrução da cultura do descumprimento da normatização jurídica no tocante às medidas de SST, para se alcançar um trabalho decente para todas as pessoas trabalhadoras, sobretudo, aquelas que laboram sob a vigilância das novas tecnologias.

É inegável que, entre os diversos descumprimentos contumazes da legislação trabalhistas, a imposição de jornadas de trabalho extensas, para muito além das oito horas diárias previstas na CRFB/88, na maior parte, em atenção aos interesses do mercado e do neoliberalismo, contribui para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores.

No que se refere ao trabalho plataformizado, dos falsos autônomos precarizados, as jornadas costumam ser intensas, o que expõe esses trabalhadores a adoecimento e acidentes. Segundo pesquisa do IPEA, na categoria de motoristas de automóveis uberizados, a proporção de trabalhadores com jornadas entre 49 e 60 horas semanais passou de 21,8% em 2012 para 27,3% em 2022.

A mais disso, e contrariamente ao trabalho decente preconizado pelas Nações Unidas no OSD 8, no que se refere à proteção dos motoristas plataformizados, constata-se que as decisões proferidas do Supremo Tribunal Federal (STF), embora consignem a situação fática - condições necessárias para configuração de vínculos de emprego -, tem reformado as decisões do Superior Tribunal do Trabalho (TST), que reconhecem o vínculo de emprego entre a plataforma e o motorista de aplicativo, o que notadamente representa um retrocesso social.

Por tudo isso, é possível afirmar que o Brasil ainda precisa percorrer um longo caminho para o cumprimento dos Objetivos do desenvolvimento Sustentável 3 e 8, notadamente no que se refere aos trabalhos que envolvem novas tecnologias – uberizados - muitos deles desregulamentados, sem fiscalização e com grande litigiosidade envolvendo o reconhecimento de direitos básicos, como a limitação da jornada de trabalho.

CONCLUSÃO

O contumaz desrespeito à legislação trabalhista pela imposição de jornadas de trabalho extensas, para muito além das oito horas diárias previstas na CRFB/88, na maior parte, em atenção aos interesses do mercado e do neoliberalismo, contribui para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores, incluindo os plataformizados.

Na categoria de motoristas de automóveis uberizados, a proporção de trabalhadores com jornadas entre 49 e 60 horas semanais passou de 21,8% em 2012 para 27,3% em 2022, o que contraria o conceito de trabalho decente preconizado pelas Organização Internacional do Trabalho e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável n.º 8 e 3, da Agenda 2030 da ONU.

Pelos números apresentados pelo IPEA relacionados ao adoecimento físico e mental de trabalhadores, é possível afirmar que o Brasil ainda precisa percorrer um longo caminho para o cumprimento dos Objetivos do desenvolvimento Sustentável 3 e 8, notadamente no que se refere aos trabalhos que envolvem novas tecnologias – uberizados - muitos deles desregulamentados, sem fiscalização e com grande litigiosidade envolvendo o reconhecimento de direitos básicos, como a limitação da jornada de trabalho.

A construção de uma cultura de respeito aos direitos trabalhistas pode atuar de forma a reduzir os impactos do uso das novas tecnologias no trabalho, para que prevaleçam os benefícios de sua utilização e se neutralizem os reflexos negativos, sobretudo no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado e à garantia de um desenvolvimento econômico com pleno emprego, para um trabalho decente para todas as pessoas trabalhadoras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços da era digital/Ricardo Antunes. – 2^a. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2020. (mundo do trabalho)

CARVALHO, Augusto César Leite de. Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos. São Paulo: LTr, 2018.

CARDOSO, Adalberto Moreira. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 173.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Direito Ambiental do Trabalho: fundamentos e perspectivas. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

HAN, Byung-Chul. No exame: perspectivas do digital/ Byung-Chul Han; tradução de Lucas Machado. - Petrópolis, RJ: Vozes, 2018.

RODRIGUES, Priscila Lauande. Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho., Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 08/08/2025

A plataformação e a Indústria 4.0: uma nova forma de subordinar. Disponível em: file:///C:/Users/55619/Downloads/2024_carvalho_augusto_plataformizacao_industria.pdf. Acesso em 08/08/2025.

Ricardo Antunes: indústrias 4.0 levarão à escravidão digital. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital>. Acesso em 06/08/2025

A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela nos ensina?

Disponível em: https://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf. Acesso em 11/08/2025.

ODS 3 – Saúde e Bem-estar para todos até 2030 – meta possível? Disponível em: <https://123ecos.com.br/docs/ods-3/>. Acesso em 11/08/2025

Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em 16/08/2025.

Brasil é 2º país do G20 em mortalidade por acidentes no trabalho. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/01/brasil-e-2o-pais-do-g20-em-mortalidade-por-acidentes-no-trabalho.ghtml>. Acesso em 16/08/2025.

Felipe Ballerini. Disponível em: https://pt.linkedin.com/posts/felipeballerini_por-que-o-jap%C3%A3o-tem-um-baixo-%C3%ADndice-de-acidente-activity-7037080145148461056-kqBm. Acesso em 16/08/2025.

Objetivo 1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/1>. Acesso em 11/08/2025.

Fome Zero e Agricultura Sustentável. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods2.html>. Acesso em 11/08/2025.

Água Potável e Saneamento. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods6.html>. Acesso em 11/08/2025.

Ação contra a mudança global do clima. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/13>. Acesso em 11/08/2025.

O que é o ODS 3 – Saúde e Bem-estar para todos? Disponível em: <https://123ecos.com.br/docs/ods-3/>. Acesso em 16/08/2025.

O que é IoT? Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/topics/internet-of-things>. Acesso em 17/08/2025.

O Papel das Pessoas na Indústria 5.0: Como a Humanização da Tecnologia Está Remodelando os Processos Industriais. Disponível em: <https://gestao.ind.br/blog/inovacao/o-papel-das-pessoas-na-industria-50-como-a-humanizacao-da-tecnologia-esta-remodelando-os-processos-industriais>. Acesso em: 18/08/2025.

Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 18/08/2025.

A estratégia competitiva de inovação na indústria 5.0: ideias, provocações e reflexões. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4586/3075>. Acesso em: 18/08/2025.

SmartLab. (29 de setembro de 2025). Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/>. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Relatório Geral da JT. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/web/estatistica/jt/relatorio-geral> Acesso em 29 set. 2025

BRASIL. IPEA. Estudo revela precarização das condições de trabalho de motoristas e entregadores por aplicativos: Jornada aumentou, renda caiu, e eles contribuem menos para a previdência, segundo análise divulgada nesta terça-feira (21) pelo Ipea. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15073-estudo-revela-precarizacao-das-condicoes-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-por-aplicativos> Acesso em 29 set. 2025.

Direito à desconexão. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-a-desconexao/1765449979>. Acesso em 30 set. 2025

Todos deveriam ter o direito de se desconectar do trabalho. Disponível em:

<https://jacobin.com.br/2023/01/todos-deveriam-ter-o-direito-de-se-desconectar-do-trabalho/>. Acesso em 30 set. 2025

PORTUGAL. Código do Trabalho. Disponível em: http://bdjur.almedina.net/citem.php?field=item_id&value=2429427. Acesso em: 30 set. 2025.