

Breves anotações acerca do novo paradigma do trabalho na era digital

Brief notes on the new labor paradigm in the digital age

Stéphani da Silva Lietz*

Submissão: 26 abr. 2023

Aprovação: 2 maio 2023

Resumo: Vivemos constantes modificações do *status quo* e avançamos em direção ao que se conhece como era digital. Com o objetivo de trazer debates acerca das consequências da era digital para o ambiente laboral, o estudo apresenta três questionamentos: primeiro, se estamos vivendo uma 4ª revolução industrial? Segundo, quais são os desafios dessa revolução? E, paralelo a estes dois questionamentos, chegamos, por fim, a última questão: quais as consequências sociais, trabalhistas e econômicas de um novo paradigma laboral? A partir dos problemas verificados, busca-se por meio do método hipotético-dedutivo formular algumas hipóteses de possíveis formas de evitar ou amenizar as consequências negativas de um novo paradigma laboral que poderá dar ensejo ao afastamento do mercado de trabalho e a perda/redução da fonte de subsistência de muitos trabalhadores. Conclui-se que o novo paradigma do trabalho na era digital é a nova realidade e, partindo da premissa que a evolução digital é constante, a pretensão é demonstrar, de maneira breve, as modificações no âmbito laboral que atingirão grande parte dos trabalhadores e a grande relevância do tema, que carece de maiores análises, para evitar prejuízos e retrocessos sociais, quiçá abrindo ao debate para futuras pesquisas acerca da temática, sob outros vieses e a partir das novas realidades experimentadas no tecido social.

Palavras-chave: novo paradigma laboral; trabalho na era digital; desemprego tecnológico; qualificação profissional.

Abstract: *We are living through constant modifications of the status*

* Mestranda em Direito Laboral pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FDUL). Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Ritter dos Reis - Uniritter. Especialista em Direito Previdenciário e Processo Previdenciário pelo Instituto Damásio de Direito - Faculdade Ibmec. Pesquisadora. Advogada. stephanilietz@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8146002387570128>.

quo and moving toward what is known as the digital age. In order to discuss the consequences of the digital age for the workplace, the study poses three questions: First, are we living in a 4th industrial revolution? Second, what are the challenges of this revolution? And, parallel to these two questions, we come, finally, to the last question: what are the social, legal, labor, and economic consequences of a new labor paradigm? Based on the verified problems, the hypothetical-deductive method is used to formulate some hypotheses on possible ways to avoid or mitigate the negative consequences of a new labor paradigm that may lead to the withdrawal from the labor market and the loss/reduction of the source of subsistence of many workers. We conclude that the new paradigm of work in the digital age is the new reality and, based on the premise that digital evolution is constant, the intention is to demonstrate, briefly, the changes in the labor field that will affect most workers and the great relevance of the topic, which needs further analysis, to avoid damage and social regression, perhaps opening the debate for future research on the subject, from other perspectives and from the new realities experienced in the social fabric.

Keywords: *new labor paradigm; work in the digital age; technological unemployment; professional requalification.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Contexto histórico das Revoluções Industriais | 2.1 Estamos vivendo os primeiros anos de uma 4ª Revolução Industrial? | 2.2 Desafios da nova Revolução Industrial (Indústria 4.0) | 3 Novo paradigma do trabalho na era digital | 4 Considerações finais

1 Introdução

A era digital é uma realidade e, inegavelmente, atinge diversas esferas da sociedade; não seria diferente para o mercado de trabalho.

Atualmente vivemos um lapso histórico-temporal de ruptura das antigas ideias tradicionais do que se constitui as relações de trabalho e emprego, confrontando-se o engessamento do tradicional com a fluidez do que se denomina de *gig economy*. Nesse sentido, a tecnologia tem contribuído diretamente para o surgimento de novas formas de desenvolvimento de relações laborais mais dinâmicas; algumas com integração de homem-máquina e outras com o afastamento e substituição do trabalhador humano.

A discussão proposta no trabalho fica centrada em um primeiro momento em demonstrar o contexto histórico que nos leva a concluir que estamos vivendo uma 4ª Revolução Industrial; logo em seguida são abordadas as consequências que essa revolução, que utiliza robôs de aprendizagem autônoma (*machine learning*), *internet das coisas (IoT)*, realidade aumentada (*VR*), *big data* etc, traz para os trabalhadores e o consequente afastamento das proteções sociais, além da necessidade constante de *reskills* visando a reabsorção desses pelo mercado de trabalho.

Por fim, o estudo concentra-se em demonstrar o novo paradigma laboral, discorrendo quanto à legislação trabalhista que foi projetada com base nos modelos *fordista* e *taylorista* e, diante da atual conjuntura, não consegue abranger os trabalhadores da era digital, que estão inseridos em uma zona cinzenta, à margem de proteções sociais. A digitalização e os ditos problemas da era digital laboral foram acelerados com a crise da covid-19, necessitando que o Estado atue de maneira ativa para evitar problemas como o afastamento do mercado de trabalho e a perda/redução da sua fonte de subsistência.

2 Contexto histórico das Revoluções Industriais

2.1 Estamos vivendo os primeiros anos de uma 4ª Revolução Industrial?

Existe consenso de que estamos vivendo modificações significativas na seara laboral. Todavia, serão essas modificações tão profundas ao ponto de justificar que a chamemos de Revolução ou apenas estamos diante da continuidade da terceira Revolução Industrial (cujo início se deu no final do década de 1960)? Quais os impactos destas modificações no mundo laboral para além da indústria?

No ano de 2011 durante a 64ª Feira de Hannover (*Hannover Messe*) – uma das maiores feiras do mundo no âmbito do desenvolvimento industrial – utilizou-se a expressão Indústria 4.0 para designar o conjunto de mudanças que seriam levadas a cabo a partir da aplicação e avanço das tecnologias digitais. A partir de então a expressão Indústria 4.0 passou a ser utilizada para designar advenços que muitos especialistas apontam como uma revolução dos processos industriais. Por esta razão a expressão adquiriu o homônimo de *4ª Revolução Industrial*.

No ano de 2016 o Presidente e Diretor Executivo do Fórum Econômico Mundial, Klaus Schwab, tratou de conceituar a 4ª Revolução Industrial. Em seu livro *The fourth industrial revolution*, Schwab (2016)

justifica que estamos diante de uma revolução pelo fato de que não se trata apenas de conexão entre máquinas, mas também da fusão entre as tecnologias digitais e os sistemas biofísicos. O texto foi inovador e é referência aos que estudam o tema, contudo, essa posição não deixou de ser criticada. Alguns teóricos afirmam que na verdade o que se tem é a continuidade da 3ª Revolução Industrial, aquela que deu início à era da tecnologia e informação¹. Tal oposição pretende convencer que a atual conexão entre máquinas inteligentes (inteligência artificial) e os volumes massivos de informação (*Big Data*), bem como a integração/interação destas máquinas com seres-vivos por meio da bionanotecnologia (SIMON, 2021) não passa de um *continuum* previsível. Entretanto, a Terceira Revolução Industrial é caracterizada pela informatização dos meios de produção e aplicação em massa dos meios de comunicação, algo mais simples se compararmos ao que ocorre atualmente com os *robots* de aprendizagem autônoma (*machine learning*), *internet* das coisas (*IoT*), realidade aumentada (*VR*), *big data* etc.

Uma Revolução se constitui pelo abrupto rompimento de um *status quo*. Até meados dos anos 2000 podia-se afirmar sem grandes problemas que no foco das atividades laborais estava o trabalhador. Atualmente entram em cena máquinas dotadas de mecanismos de auto aperfeiçoamento, globalmente conectados, para que possam cumprir um elevado número de tarefas sozinhas. O grande ponto de ruptura reside no fato de que durante a Terceira Revolução Industrial havia a necessidade da mão de obra humana para a existência do mundo do trabalho, enquanto que as novas tecnologias afastam essa necessidade. Portanto, pela perspectiva criada devido a aplicação cada vez mais acelerada e, principalmente, inovadora da tecnologia nos ambientes de trabalho, podemos afirmar que estamos diante de uma Revolução.

2.2 Desafios da nova Revolução Industrial (Indústria 4.0)

As consequências quanto à aplicação em larga escala das tecnologias no ambiente laboral ainda não são ao todo conhecidas e não há concordância entre os pesquisadores. Uma das principais preocupações é o desemprego decorrente da automação/robotização

1 Bassi (2017) no artigo *Industry 4.0: hope, hype or revolution?* afirma que "Industry 4.0 should be much more than a smartphone-based remote control. An industrial revolution cannot be just an updated version of the technology we used in the 80's to remotely control our telephone answering machine via DTMF (dual-tone multi-frequency signaling)." Para esse autor, é muito cedo para definir que essas modificações sejam afirmadas como uma Revolução.

e da aplicação de IA. Os economistas mais otimistas² defendem que o mercado, de alguma forma, irá absorver os trabalhadores que foram substituídos por máquinas, assim como ocorreu nas demais Revoluções Industriais, por isso não há motivos para haver preocupação. Entretanto, os mais céticos alertam que os eventos sociais do passado não podem garantir a ocorrência de eventos idênticos no futuro – pela lógica, se assim fosse o caso, não haveria evolução/transformação do tecido social.

Existem dados suficientes para assegurar que está em curso uma mudança significativa na esfera laboral que pode gerar uma preocupante quantidade de pessoas desqualificadas para o novo mundo do trabalho, causando o afastamento delas do mercado de trabalho. Além do fato de essa modificação ser muito mais rápida do que aquelas que tivemos no passado: perceba que o lapso temporal entre as 1ª e a 2ª Revolução Industrial foi de quase 100 anos, aproximadamente o mesmo intervalo entre a 2ª e a 3ª Revolução. Por sua vez, entre o início da 3ª e o início da 4ª Revolução Industrial temos aproximadamente 50 anos, reduzindo pela metade o tempo necessário para a sociedade se adaptar aos novos trabalhos (HARTMANN; BOVENSCHULTE, 2013)³.

Desta forma, o que temos que ter por conta é que no curto prazo haverá um número significativo de desempregados – ou, no mínimo, subempregados. Em uma pesquisa publicada em Outubro 2020, o *World Economic Forum* (WEF) estimou que ocorra, até 2025, modificações em 50% das atividades nas empresas questionadas e que exigirão novas capacidades do trabalhador (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020) a partir desses dados, mostra-se urgente a aquisição de qualificações para essas novas exigências. Para além da substituição da mão de obra humana por máquinas não apenas capazes de desenvolver atividades mecânicas, mas como também para aquelas ditas inteligentes, deve-se considerar que a maioria das escolas não estão adaptadas para conseguir treinar cidadãos com competências para a atual realidade laboral (OECD, 2021).

Não existem dados suficientes para afirmar quantos empregos no mundo estão sob ameaça do desemprego tecnológico, uma vez que o mercado de trabalho é dinâmico e pode absorver inúmeros

2 O economista David Autor afirma que ainda vai demorar para que ocorram os problemas decorrentes do desemprego tecnológico (O FUTURO..., 2021).

3 A primeira revolução industrial ocorreu em 1784, com a implementação de produção mecânica por meio de máquinas à vapor; a segunda revolução industrial ocorreu em 1870, já com a utilização da energia elétrica; por sua vez, a terceira revolução industrial é datada em 1969 e caracteriza-se pela utilização de eletrônicos e tecnologia da informação.

trabalhadores, inclusive, em áreas criadas para suprir as demandas geradas a partir da tecnologia. Entretanto, mesmo que haja a absorção desses trabalhadores pelo mercado de trabalho, este efeito ocorrerá no longo prazo pelo fato de que os novos postos necessitarão de trabalhadores com qualificações específicas. No intervalo entre o desemprego e a absorção pelo mercado de trabalho, como ficarão esses trabalhadores?

No ano de 2021 durante sua palestra no evento “Encontro Desafiar Portugal” (O FUTURO..., 2021), o economista norte-americano e professor no *Massachusetts Institute of Technology* (MIT), David Autor, explica a situação atual. Ele deixa claro que a maior parte dos trabalhos atuais surgiram após 1940 e que em 125 anos não ficamos sem trabalho⁴. Contudo, a preocupação com a automatização atual se dá devido ao fato de que nela se substitui o trabalhador por máquinas, conseqüentemente, as novas atividades que forem surgindo serão previstas para as máquinas, não mais para os trabalhadores humanos. Assim, as ocupações expostas à automatização diminuirão o número de vagas de emprego, podendo gerar um vasto número de desempregados.

Do mesmo modo, há de se ter em conta que a redução dos números dos postos de trabalho tende a causar a redução dos salários médios. Isto decorre da ampla concorrência – agora não somente entre humanos, mas também entre humanos e máquinas – para o desenvolvimento de atividades que muitas vezes são mais simples que a qualificação profissional daquele trabalhador(a). A área de trabalho em restaurantes é um bom exemplo, pois se trata de atividade que não permite grande evolução financeira-profissional em razão da grande disponibilidade de postos de trabalho⁵. Igualmente, gera menor estabilidade do emprego e a necessidade de que o trabalhador(a) se qualifique cada vez mais, obtendo *skills* em diversas áreas e setores (CABRAL, 2021).

Consoante com estas considerações percebe-se que já existem muitos trabalhadores em situações de acentuada competitividade, com

4 Essa informação é confirmada a partir do estudo publicado em 2020 pelo MIT intitulado como *The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines* (AUTOR; MINDELL; REYNOLDS, 2022) que analisou o estudo de Blau e Winkler (2018), *The Economics of Women, Men, and Work*. De acordo com os dados colhidos, verificou-se que a taxa de emprego de adultos aumentou consideravelmente nos EUA no período de 1890 até 2015.

5 Em um estudo recente (EUROSTAT, 2022) foi verificado que no primeiro trimestre de 2022 comparado com o primeiro trimestre de 2021 foram os postos de trabalho que mais cresceram na União Europeia (25,1%).

baixos salários e com menor estabilidade, posto que a grande maioria das vezes nem sequer possuem qualquer vínculo contratual de trabalho. Nos últimos anos emergiram novas formas de prestação de serviços, o que chamamos de *Gig Economy*; essas atividades são precarizadas e causam significativo aumento do número de trabalhadores atípicos⁶, afetando diretamente nos direitos dos trabalhadores que ficam à margem de proteção.

3 Novo paradigma do trabalho na Era Digital

A era digital trouxe enormes modificações para o campo do trabalho, inclusive, modificando as formas de prestação de trabalho e definições juslaborais que até então tinham como base os modelos *fordista* e *taylorista*. A legislação laboral acompanha esses modelos tradicionais de trabalho. Ela regulamenta as relações típicas de trabalho e apresenta definições específicas para esse panorama. Contudo, no século XXI, temos uma ruptura do paradigma do trabalho em razão da incorporação das tecnologias digitais e pela economia digital.

Em um recente estudo, a professora Ramalho (2019, p. 2) afirma que “embora alguns regimes laborais já vão incorporando as alterações tecnológicas, na sua maioria as normas laborais continuam a ter como referência a empresa tradicional (i.e., a empresa industrial) e a relação de trabalho típica”. Ou seja, a legislação laboral não acompanha as rápidas modificações ocorridas, sobretudo, após 1990 com a digitalização⁷ dos ambientes laborais; conseqüentemente, foram criadas novas oportunidades e modelos de negócios, em sua maioria baseados na *internet* e que hoje atingem um número expressivo de trabalhadores⁸ que acabam caindo na informalidade.

Atualmente existe pouca – ou quase nenhuma – legislação que englobe os trabalhadores de plataformas, uma vez que as dinâmicas das relações nesses modelos de trabalho colocam em choque as leis presentes. Um exemplo é o fato de que tais trabalhadores não são tidos como empregados, mas sim uma espécie de trabalhador individual

6 Para a definição de trabalhador atípico, ver Ramalho (2019).

7 Na concepção de Ramalho (2020), “o termo <<digitalização>> identifica a transição da tecnologia analógica para a tecnologia digital”.

8 Em 2017 foi realizada pesquisa envolvendo 14 países da União Europeia, oportunidade em que foi estimado que o número de trabalhadores em plataformas digitais em Portugal representa 10,6% da população adulta; se considerar apenas os usuários da *internet* o percentual aumenta para 16% (BRANCATI, 2018).

ou microempresa, mesmo que já se tenha evidências suficientes para perceber que estão presentes os requisitos do artigo 3.º do Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente a subordinação⁹, para que seja reconhecido o vínculo como empregado. Inclusive, em recente decisão no Tribunal Superior do Trabalho (TST), esse órgão analisou de maneira pormenorizada e com base na atual doutrina acerca da temática para reconhecer a relação de emprego entre um motorista e a plataforma Uber (BRASIL, 2022b).

Por via de consequência ao fato destes trabalhadores permanecerem na zona cinzenta entre o trabalho subordinado e a prestação de serviços, esses indivíduos ficam à margem da proteção social. Nomeadamente, os direitos como as férias remuneradas, a limitação da jornada, a seguridade social etc. não contemplam a segurança laboral destes sujeitos. Em que pese tais inquietações envolvendo sobretudo os trabalhadores de plataformas, as empresas tradicionais observaram as “vantagens” das plataformas de trabalho e daí se inspiraram para replicar tudo o que é possível da *Gig Economy*. Assim, a utilização do digital no ambiente de trabalho se torna cada vez mais presente e faz surgir a possibilidade do trabalho à distância, cujas principais ferramentas são *internet* de boa qualidade, dispositivo móvel (celular e/ou computador) e acesso aos dados em nuvem.

Essa replicação foi hiper impulsionada pela crise do covid-19 e uma das mais fortes tendências foi o teletrabalho. Aliás, foi essa ideia que permitiu a manutenção do emprego em diversas áreas durante a crise. A partir daí surgem novos questionamentos, especialmente se o teletrabalho é viável e lucrativo, quem é responsável pelo fornecimento das ferramentas adequadas de trabalho e proteção; quais limites do poder diretivo do empregador para a fiscalização por meio digital; do ponto de vista atual (3 anos após início da crise), o quão “saudável” é o teletrabalho? Questionamentos que tiveram eco e a partir de então foram criados alguns regulamentos para tentar resolver a situação, como é o caso da Lei n. 14.442/2022, de 2 de setembro (BRASIL, 2022a), que prevê uma ampliação de normas para além daquelas já previstas no artigo 75-A e seguintes da CLT¹⁰.

9 A subordinação dos trabalhadores em plataformas digitais se dá por meio da subordinação algorítmica do trabalhador, especificamente quando se refere à plataformas de transporte e entrega, pois ele tem a obrigação de permanecer *online* e seguir as regras impostas pelo algoritmo da plataforma no desenvolvimento da atividade. Essa concepção é debatida por Fincato e Wünsch (2020).

10 Neste ponto abre-se mão de eventuais críticas à referida legislação, uma vez que o tema merece

Mas não é somente o teletrabalho que surge a partir da economia digital; a partir disso surgem os trabalhadores denominados como nômades digitais. Ao contrário do trabalho remoto tradicional (teletrabalho), para os nômades digitais há o elemento de distância geográfica que permite que as atividades laborais sejam desenvolvidas de qualquer local e sem necessidade de estar no mesmo país ou região da empregadora. Mas não é somente a distância geográfica que os caracteriza. É especialmente a possibilidade de mudança de regiões e/ou local de desenvolvimento das atividades sem grandes burocracias, tornando a relação entre empregado e empregador mais fluida.

Obviamente o direito não consegue acompanhar todos os pontos positivos dessas ideias, uma vez que ainda existem inúmeros problemas e debates sobre como irá ocorrer a fiscalização desses trabalhadores, o cumprimento de medidas de saúde pelas empresas, ônus que lhes compete e que com a distância geográfica poderá restar prejudicada, o acesso à proteção social, que a distância facilita o *dumping* social etc.

O avanço da tecnologia é uma via de mão dupla. Quanto mais ela avança, mais preocupações surgem com a proteção do trabalho humano e com a absorção dos trabalhadores que perderam seus postos de trabalho. A propósito, quando se fala em absorção do trabalhador no mercado de trabalho não é somente garantir um novo emprego, deve-se ter o cuidado para que esse trabalhador mantenha sua remuneração em termos de poder de compra, não havendo uma demasiada redução da sua condição econômica, e também que a atividade ofertada não seja uma atividade que tenha risco elevado ou médio de ser automatizada.

No Brasil, a responsabilidade pela garantia ao emprego e subsistência fica ao encargo do Estado (CAMPOS, 2011) em razão do compromisso social de direito ao trabalho e à subsistência assumido perante as Convenções e Tratados Internacionais, em especial o artigo 23.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e a Constituição Federal (artigos 1º, 6º, 7º e 203º). Portanto, como agente protetor do direito ao trabalho, deve discutir as modificações surgidas a partir do novo paradigma laboral e suas eventuais consequências econômicas, laborais e sociais.

maior análise em artigo próprio. Contudo, para indica-se a leitura do artigo de Pagani, Borges e Delgado (2023).

4 Considerações finais

Ao mesmo tempo que deve haver cautela com as modificações laborais, inclusive no âmbito da oferta de emprego, não podemos ter ideias luditas¹¹ e confrontar-se com a utilização da tecnologia no ambiente de trabalho. Quando bem planejada, a aplicação da tecnologia poderá trazer benefícios. Os benefícios se estendem aos trabalhadores, que poderão se preocupar com atividades mais prazerosas¹² e para as empresas, que aumentarão sua produtividade - afinal de contas uma máquina pode trabalhar continuamente sem interrupções e a chance de cometer erros é menor. Ainda, pode ser benéfico para os Estados, sob um viés da macroeconomia, pois aumentar a produtividade do país abre a oportunidade de cobrança de impostos e taxas que são revertidos em políticas sociais.

Diante da circunstância de que a tecnologia já é aplicada no ambiente laboral, bem como diante de inúmeras modificações que decorrem desse fator, infelizmente, ainda há pouco debate sobre as novas formas de trabalho e as preocupações/ impactos que poderão ocorrer ao longo do tempo, dentre eles a necessidade de aprendizado para frear o desemprego tecnológico. Portanto, além da necessária, e ousado dizer urgente, criação de legislação acerca dos trabalhadores digitais, é de suma importância que seja realizada a compreensão dessa nova dinâmica de trabalho, visando proteger o trabalhador de eventual afastamento do mercado de trabalho e de sua fonte de subsistência.

Por fim, devido às limitações metodológicas impostas, não é possível exaurir o tema proposto no presente trabalho. A pretensão é demonstrar, de maneira breve, as modificações no âmbito laboral que atingirão grande parte dos trabalhadores e a grande relevância do tema, que carece de maiores análises, para evitar prejuízos e retrocessos sociais, quiçá abrindo ao debate para futuras pesquisas acerca da temática, sob outros vieses e a partir das novas realidades experimentadas no tecido social.

Referências

-
- 11 Referência do Movimento Ludita que marcou a Revolução Industrial do século XIX por meio da destruição de máquinas como forma de protesto à implementação da nova tecnologia.
 - 12 Embora pareça utópica a ideia, Domenico De Masi (2000) criou o conceito de 'ócio criativo' em que o ser humano necessita do tempo de descanso, vaguear suas ideias no ócio para que possa criar o novo.

AUTOR, David; MINDELL, David A.; REYNOLDS, Elisabeth B. *The work of the future: building better jobs in an age of intelligent machines*. [S. l.]: The MIT Press, 2022.

BASSI, Lorenzo. Industry 4.0: hope, hype or revolution? *In: International Forum on Research and Technologies for Society and Industry (RTSI)*, 3., 2017, Modena. *IEEE*. Modena: IEEE, 2017. Disponível em: [10.1109/RTSI.2017.8065927](https://doi.org/10.1109/RTSI.2017.8065927). Acesso em: 23 abr. 2023.

BLAU, Francine D.; WINKLER, Anne E. *The economics of women, men, and work*. 8th ed. New York: Oxford University Press, 2018.

BRANCATI, Maria Cesira Urzi et al. *Platform workers in Europe*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. *Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066*. Processo sob a égide da Lei 13.015/2014 e anterior à Lei 13.467/2017. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços [...]. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 6 de abril de 2022b. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=>

100353&digitoTst= 02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 26 abr. 2023.

CABRAL, Nazaré Saldanha Póvoas. O impacto da nova Revolução Industrial no emprego e no mercado de trabalho: efeitos amplificados com a COVID 19. *Observatório Almedina*, Coimbra, 4 fev. 2021. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/02/04/o-impacto-da-nova-revolucao-industrial-no-emprego-e-no-mercado-de-trabalho-efeitos-amplificados-com-a-covid-19/#ftn2>. Acesso em: 23 abr. 2023.

CAMPOS, André Gambier. *Direito ao trabalho: considerações gerais e preliminares*. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2011. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1427>. Acesso em: 26 abr. 2023.

DE MASI, Domenico. *O ócio criativo: entrevista a Maria Serena Palieri*. Tradução: Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

EUROSTAT. *Top 10 growing occupations between Q1 2021 and Q1 2022*. Eurostat, [Luxembourg], 5 July 2022. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220705-3>. Acesso em: 23 abr. 2023.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. *Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?* *Revista do TST*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

HARTMANN, Ernst; BOVENSCHULTE, Mark. Skills needs analysis for "Industry 4.0" based on roadmaps for smart systems. In: SKOLKOVO Moscow School of Management & International Labour Organization: Using Technology Foresights for Identifying Future Skills Needs. Global Workshop Proceedings. Moscow, 2013. p. 24-36. Disponível em: https://www.iit-berlin.de/iit-docs/f8f513add6b84918bb14fc0baa1cbf45_Skills%20Needs%20Analysis%20for%20Industry%204.0.pdf. Acesso em: 13 jun. 2023.

O FUTURO do trabalho, com David Autor. [S. l.: s. n.], 2021. 1 vídeo (2min30s). Publicado pelo canal Fundação Francisco

Manuel dos Santos. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=oQsoou4w3RQ>. Acesso em: 23 abr. 2023.

OECD. *Economic surveys: Portugal*. Paris: OECD Publishing, 2021. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-portugal-2021_13b842d6-en. Acesso em: 22 jun. 2023.

ONU. *Universal declaration of human rights*. [S. l.: s. n.], [1948]. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei n. 14.442/2022. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, Brasília, DF, v. 1, n. 22, p. 210-225, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>. Acesso em: 23 abr. 2023.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho: parte I: dogmática geral*. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho: parte IV: contrato e regimes especiais*. Coimbra: Almedina, 2019.

SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. São Paulo: Edipro, 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Future of jobs report 2020*. [S. l.]: World Economic Forum, 2020. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>. Acesso em: 29 maio 2023.