DISCURSO DO PRESIDENTE MINISTRO ALEXANDRE AGRA BELMONTE NA POSSE DO MINISTRO AUGUSTO CESAR LEITE DE CARVALHO NA CADEIRA 17 DA ACADEMIA BRASILEIRA DE DIRETIO DO TRABALHO

Por que ROBERT FRANCIS PREVOST escolheu o nome Leão XIV para o seu pontificado e clamou por uma regulação protetiva dos trabalhadores quanto aos efeitos das novas tecnologias e da inteligência artificial? ¹

Os impactos precarizantes de novas tecnologias nas relações de trabalho, incluindo a substituição de trabalhadores por máquinas não são nenhuma novidade. Aliás, a regulação do trabalho, que completa 106 anos, surgiu exatamente por causa dos efeitos causados pela tecnologia nas relações de trabalho.

A alcunha Leão XIV, adotada por ROBERT FRANCIS PREVOST para o seu pontificado parece significar que ele quer seguir os passos do papa Leão XIII em defesa dos trabalhadores². E a preocupação utilitarista e liberal social reside, como outrora, nos conflitos sociais e instabilidade mundial que a exclusão, a desigualdade social e a precarização causada pela tecnologia podem provocar.

A regulação iniciada no alvorecer do século passado gerou uma proteção trabalhista baseada na presença física do trabalhador na empresa; na divisão e fiscalização do trabalho; no tempo de relógio para permanência no estabelecimento patronal; na separação entre tempo de trabalho e tempo de descanso; e na singularidade da ativação profissional. As regulações mundo afora ainda não conseguiram se adaptar à realidade dos impactos da quarta Revolução Industrial, que praticamente elimina esses parâmetros.

Nascido em 1873, LUDOVICO BARASSI assistiu as transformações ditadas pela Segunda Revolução Industrial. A magistral obra “Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano” data de 1915³. Para o jurista milanês, o que distingue o contrato de emprego é o fazer em prol de outrem e não em prol de si mesmo, colocando o trabalhador, livremente, sob a direção de outrem, a sua atividade física e intelectual⁴.

Ocorre que a adoção dessa espetacular doutrina, em contraposição aos trabalhadores ditos autônomos - que em tese seriam capazes de negociar em igualdade de condições com os

¹ ITForum. In <https://itforum.com.br/noticias/papa-leao-xiv-escolhe-nome-inspirado-na-ia/>

² O GLOBO. In https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/10/leao-xiv-diz-que-escolheu-seu-nome-por-compromisso-social-e-trabalhista.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar
Consulta em 12/5/2025.

³ BARASSI, Ludovico. Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano, 2 vol. Società Editrice Libreria, Milano, 1915.

⁴ BARASSI, Ludovico. Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano – vol.1, 2ª ed. Società Editrice Libreria, Milano, 1915.

empresários as condições de trabalho - fez com que a regulação protetiva dos trabalhadores ficasse centrada unicamente no trabalho subordinado, como paradigma teórico do Direito do Trabalho.

Os demais trabalhadores, notadamente os situados na zona gris, permaneceram regulados pela legislação civil, com regulação fundada na igualdade das partes.

A pergunta a ser feita é se as condições de trabalho de 1919, incluindo a subordinação como paradigma de compreensão do Direito de Trabalho, ainda hoje se verificam.

Basta dizer que neste ano de 2025, como resultado da 113ª Conferência Internacional do Trabalho, a OIT aprovou nova Convenção sobre riscos biológicos no ambiente de trabalho; discutiu o futuro do trabalho; a criação de normas destinadas à proteção de trabalhadores de aplicativos; e os impactos da digitalização e da inteligência artificial, além da importância de uma transição justa para economias sustentáveis, com foco em empregos verdes, programas de requalificação profissional e novas formas de trabalho, a exemplo do teletrabalho e do trabalho por aplicativos, para a constatação de que o mundo hoje é outro, embora as mazelas seja as mesmas⁵.

A partir de 1950 o mundo em reconstrução viu nascer a terceira Revolução Industrial. Ela combinou os avanços no campo tecnológico com a utilização da ciência no sistema produtivo. O atendimento crescente das reivindicações trabalhistas fez subsistir a crença sindical de que os efeitos positivo da tecnologia, inseridos nos convênios coletivos de trabalho, durariam para sempre⁶. Lêdo engano. Sobreveio nos anos 1970 a crise do petróleo, num ambiente empresarial e de mercado dependente do combustível fóssil. Ambiente empresarial, diga-se, que desde a segunda metade dos anos 1960 já dava sinais de resistência às crescentes reivindicações sindicais.

A recessão fez com que países de primeiro mundo investissem em ciência, tecnologia e inovação na busca de soluções para reduzir os custos da produção. Resultado desse investimento foi o exponencial avanço na informática, robótica, eletrônica e nos meios de comunicação. Fazendo uso de tecnologias avançadas, da inovação, da descentralização e de mão de obra qualificada, as empresas passaram a perseguir a maximização da produção e da eficiência, com o mínimo de gastos.

A disseminação da terceirização da produção⁷ e da instalação de multinacionais em diversos pontos do globo, atuaram significativamente na concretização da globalização. A

⁵ OIT. 113th Session of the International Labour Conference. In <https://www.ilo.org/international-labour-conference/113th-session-international-labour-conference> Consulta em 30/6/2025

⁶ LUDOVICO, Giuseppe. Trabalho tecnológico à distância e subordinações: da hetero-direção à hetero-organização. In Revista Internacional de Direito do Trabalho, ano IV, junho de 2024, nº 6, p.9, www.ridt.pt, apud GINO GIUNI, Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva del rapporti di lavoro, em Franco Momigliano (org.), Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo, Feltrinelli, Milão, 1962, vol.I, p. 301-302.

⁷ A terceirização teve início nos EUA após a segunda guerra mundial, visando a produção em massa e mais barata por países parceiros. No Brasil a descentralização produtiva teve início na década de 1960, a partir do Decreto Lei 200/67 e da Lei 5.645/70. A Lei nº 6.019/1074 a introduziu na legislação trabalhista em relação ao trabalho temporário.

forma mundial de produzir e de distribuir levou a considerável redução de custos, com significativos impactos.

De tudo isso, decorre que sobreveio nos anos 1980 e 1990 o movimento de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho e previdenciárias; desemprego advindo da redução de pessoal; extinção de setores ou de ocupações pela automação; e aumento exponencial da informalidade. Não obstante tenham surgido novos negócios, novas profissões e novos modelos contratuais.

Com a integração de tecnologias digitais em processos produtivos, por volta de 2014 teve início a quarta Revolução Industrial. Caracterizou-se pela gestão *on line* da produção, com interação das dimensões real e digital, sem critérios definidos de tempo e espaço.

Essa característica leva à invasão da esfera de trabalho na esfera privada, notadamente com o uso de instrumentos como smartphone, computador e tablete, bem como de aplicativos como Whatsapp, e-mail, Instagram, Facebook.

Entre outros avanços, as tecnologias digitais propiciaram em tempo real a realização à distância das mais variadas operações, a exemplo das bancárias, vendas pela internet, reuniões profissionais, consultas médicas, ensino e novos modelos de realização de atividades por meio de aplicativos, caso da plataformização do trabalho.

Novos modelos produtivos resultaram num trabalhador multitarefas ou mesmo multifuncional, não mais submetido a estruturas hierarquizadas tradicionais, a exemplo dos professores coordenadores, dos motoristas cobradores, dos bancários atendentes e simultaneamente gerentes.

Outro meio de controle e aferição da quantidade e qualidade do trabalho também surgiu: passou a recair na reputação do trabalhador. Até nas farmácias ele é pontuado no caixa por meio da escolha de carinhas com níveis de satisfação com o atendimento. A pontuação é também verificada em outros setores, a exemplo do UBER e do IFood, desembocando, pelo frenetismo e qualidade da entrega do resultado, na sociedade do desempenho ou do cansaço, apontada por BYUNG-CHUL HAN⁸.

Um grande exemplo desse frenetismo encontramos nos entregadores motociclistas. Juridicamente desprotegidos e com remuneração fixada por produção, avançam sinais de trânsito, procuram encontrar espaços nas vias públicas para maior agilidade nas entregas e não apenas provocam, como também sofrem acidentes em quantidade alarmante, com destruição total ou parcial do instrumento de trabalho.

Mas a quarta Revolução Industrial seguiu produzindo efeitos, agora mediante a fusão de tecnologias como Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (IA), Big Data, robótica e automação, que impulsionam a digitalização e a inteligência em diversos setores.

⁸ BYUNG-CHUL HAN. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Gianchini. Ed. Vozes, Petrópolis, 2015, p. 14-17.

Enfim, esse conjunto de transformações resultou em novos modelos e métodos empresariais; em novas conformações de mercado; em novas morfologias de trabalho; e na sobreposição da livre iniciativa frente à proteção ao trabalho. Quanto ao último aspecto, nota-se clara submissão dos governos de vários países ao poder econômico de megaconglomerados, cujas atuações solapam políticas sociais e decisões das agências reguladoras. A aplicação da teoria econômica do direito em sua forma mais radical termina por legitimar essa atuação, refletida nos julgados dos tribunais.

No meio jurídico trabalhista essas transformações têm levado à perplexidade ou à chamada crise do Direito do Trabalho. Essa crise desemboca no dilema entre adaptar o novo a conceitos velhos ou refundar a proteção trabalhista. Ou seja, em novos desafios.

No final do século passado o professor ADRIAN GOLDIN já alertava para o fato de que o sistema de proteção ao trabalho encontrava-se em uma encruzilhada. E que isso impunha o questionamento de sua legitimidade teórica, sustentabilidade política e viabilidade operacional⁹. Mas outras transformações produtivas e de mercado se sucederam e foram apenas sendo colocados esparadrapos nas feridas abertas. Daí a crise.

Ao longo do tempo profissões, práticas e tecnologias foram extintas e outras tantas surgiram como decorrência dos novos tempos. E muitas outras surgirão a partir do atual estágio da automação, da inteligência artificial e da constante transformação do modo de vida e dos interesses em sociedade¹⁰.

Daí se conclui que além da regulação e de políticas de requalificação, medidas exógenas calcadas em educação, ciência, tecnologia e formação técnica continuada precisarão ser implementadas pelos diversos países. Isso para efeito de inclusão humana e de competição com igualdade de armas.

Mas onde está a ameaça; quem é o vilão; que classes de trabalhadores são hoje em dia as fragilizadas; como medir os diversos graus de fragilidade; e de que tipo de proteção os trabalhadores fragilizados pelas novas tecnologias necessitam?

SAULO NUNES DE CARVALHO ALMEIDA e MARIA LIRIDA CALOU DE ARAUJO E MENDONÇA, até o século XIX a ameaça repousava nas sociedades escravocratas; no início do século XX era o trabalho fabril desgastante e o desemprego; no decorrer das décadas de 80 e 90, era a informalidade; atualmente o vilão é a exploração das múltiplas formas de trabalho, utilizadas para precarizar e colocar em xeque o sistema jurídico laboral.¹¹ Exemplifico com a pejetização ilícita, realizada por trabalhador que constitui

⁹ GOLDIN, Adrián O. La protección del trabajo en la encrucijada, Jus Laboris, mar. 2000. In <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174392> Consulta em 06/5/2025.

¹⁰ Segundo o Fórum Econômico Mundial, até 2030 22% dos empregos serão dizimados, atingindo 92 milhões de posições, notadamente as profissões baseadas em processos repetitivos, mas 170 milhões serão criados a partir das inovações. Fonte: Revista Veja, edição 2940, ano 58, nº 16, abril 2025.

¹¹ ALMEIDA, SAULO NUNES DE CARVALHO e ARAUJO E MENDONÇA, MARIA LIRIDA CALOU DE. Novas morfologias de trabalho: proteção legal e desafios pós-contemporâneos. Pensar. Revista de Ciências Jurídicas. Fortaleza, v.24, n.2, p.1-13, abr./jun.2019

empresa civil ou comercial, mas não tem negócio próprio e, portanto, não é empresário. Constitui empresa apenas para receber salário com baixo custo tributário.

Apesar da percepção mais imediata da disrupção, a reestruturação produtiva há anos envolve novas tecnologias, processos de organização de pessoas, processos produtivos, extinção de antigas profissões e geração de novas, além de novos modelos de mercado, que não se limitam ao teletrabalho, à plataformização e à inteligência artificial. Façamos um brevíssimo retrospecto.

No setor artístico os contratos por prazo indeterminado, celebrados e vigentes há anos com antigos atores, atrizes, diretores e roteiristas de TV aberta foram rompidos ou substituídos por contratos por obra certa. O vilão foi a competição com o *streaming*, que produz séries, documentários e filmes em menos tempo, com variedade e baixo custo.

O mesmo *streaming* pôs fim às locadoras de vídeo e aos empregos a elas relacionados. Grandes empresas como Blockbuster, que por sua vez haviam engolido as pequenas, terminou sendo engolida pelo *streaming*.

Booking, AirBnB, Waze, Google Maps, locadoras on line de automóveis e mídias de relacionamento há muito tempo vêm substituindo os agentes de viagens.

A possibilidade da prestação de serviços distanciada do trabalhador em relação à sede física ou virtual da empresa para a qual trabalha, resulta em indagações sobre as normas de direito material e processual aplicáveis ao trabalhador que apesar do lugar de contratação, pode estar prestando serviços a partir do Uruguai, da Índia ou da China. Essa característica do trabalho à distância também permite a quebra da exclusividade, porque em algumas situações permite que o trabalhador labore simultaneamente para mais de um empregador.

É, portanto, um mundo em constante transformação. O teletrabalho, as plataformas digitais e a inteligência artificial foram apenas as gotas d'água num balde de transformações acumuladas.

Indaga-se então: que normas precisam ser produzidas ou revistas diante da nova realidade da morfologia de trabalho? E parto para as conclusões.

É preciso primeiramente identificar as características gerais do mundo atual e as específicas do mundo do trabalho. Qualquer regulação, decisão judicial ou programa governamental que não as leve em consideração, não terá efetividade social.

A computação, a rede, a telemática, a inteligência artificial, a relação direta do trabalhador com o consumidor, intermediada por plataformas; o trabalho à distância, a multiterceirização, a fragmentação do coletivo; a dependência econômica de grande parte dos trabalhadores ditos autônomos; o estresse e outras doenças decorrentes da competitividade e modo de produção; os vários contratos civis e comerciais utilizados para afastar os direitos inerentes às relações de emprego; e a crise da subordinação clássica são algumas das características atuais próprias do mundo do trabalho.

Quanto ao mundo atual, são algumas características marcantes a longevidade da população, as intempéries climáticas, a superficialidade do conhecimento, a apreensão de ideias pela IA, a sociedade líquida de consumo vislumbrada por ZIGMUND BAUMAN, a fragmentação do mercado decorrente globalização, a concentração de renda, a desigualdade social, o controle da mídia e da produção por megaconglomerados; a acumulação de capital concentrada nas localidades em que sediada as empresas detentoras da tecnologia e da marca; a competitividade entre países periféricos para a produção com baixas taxas de lucro¹² e as pautas ideológicas de extrema direita.

A respeito, a gigante alemã de software SAP abandonará em sua empresa nos EUA várias de suas políticas de inclusão e diversidade para atender às exigências do governo Trump. As cotas para mulheres em cargos de gestão não serão mais aplicadas naquele país e não considerará mais a diversidade de gênero como critério de remuneração para seu conselho de administração¹³.

Identificadas as características do mundo do trabalho e do mundo atual, será então preciso verificar que normas autônomas ou heterônomas e que ações e instrumentos precisam ser elaborados para gerar proteção à precarização com legitimidade teórica, sustentabilidade política e viabilidade operacional.

Na comunidade europeia, que se destaca pela adoção das necessárias medidas exógenas, no plano trabalhista a reação à precarização pelas novas tecnologias tem por enquanto desembocado na regulação dos impactos da IA, do teletrabalho, da plataformização digital e na revisão do conceito de subordinação.

Para LUDOVICO já na década de 1980 se falava em subordinações, pelo que a sua pluralidade, a depender do grau de autonomia em relação à capacidade de controle da produção, é uma constante no sistema jurídico¹⁴.

No entanto, para SUPLOT, a subordinação com a qual se procurou definir o trabalho assalariado e a necessidade de proteção hoje já não fornece um critério capaz de abranger as múltiplas situações de trabalho pessoal .

De qualquer sorte, em nenhuma das duas hipóteses, unicidade ou pluralidade do conceito de subordinação, há justificativa para a utilização de modelos contratuais de exclusão do vínculo empregatício. Daí a presunção portuguesa de laboralidade prevista no art.12^a do

¹² ARAUJO, André Eduardo Tostes. Direito do Trabalho no Brasil do Século XXI: Repensar a Subordinação diante da Nova Morfologia de Trabalho, Dissertação de Mestrado, Universidade Prebisteriana Mackenzie, p.30, Adelpha Repositório Digital. São Paulo, 2023. In <https://dspace.mackenzie.br/items/2579a8d0-1232-4872-b2cf-90b0b4ebd719> Consulta em 10/06/2025.

¹³ O GLOBO. In https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/12/gigante-alema-abandona-politica-que-previa-40percent-de-funcionarios-mulheres-por-exigencia-de-trump.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar Consulta em 12/5/2025.

¹⁴ LUDOVICO, Giuseppe. Trabalho tecnológico à distância e subordinações: da hetero-direção à hetero-organização. In Revista Internacional de Direito do Trabalho, ano IV, junho de 2024, nº 6, p.16.

Código do Trabalho de Portugal, transferindo para a empresa o ônus da excludente empregatícia, se presentes certas condições objetivas no trabalho pessoal¹⁵.

Há um contingente enorme de zonas cinzentas e de trabalhadores desprotegidos: trabalhadores em plataformas digitais; agentes, distribuidores e representantes comerciais; pequenos empreiteiros; parceiros comerciais em salões de beleza e transporte de cargas. São trabalhadores que não têm horário definido e nem chefia, mas ingressam em atividades com regulação inflexível de preço, controle indireto, modo específico de trabalhar e possibilidade de ser descartado sem maiores formalidades. O que por por alienação (ajenidad), por subordinação estrutural¹⁶, ou ainda como autonomia economicamente dependente, justifica uma regulamentação de natureza trabalhista, todavia, condizente com as características dessas atividades e, portanto, diferente da proteção total aplicável aos vínculos de emprego.

Esse direcionamento se adequa ao artigo 7º da Constituição Federal, que elenca direitos dos trabalhadores e não apenas dos empregados. Cabe, portanto, ao legislador infraconstitucional escolher quais direitos se adequam ao tipo de relação trabalhista. Assim foi feito por meio da Lei nº 12.690/2012 com o trabalhador cooperado.

Partindo da premissa da hipossuficiência inerente aos trabalhos pessoais, não empresariais, JOÃO LEAL AMADO tem questionado em palestras se estaremos no futuro frente ao direito do trabalho ou ao direito dos contratos de trabalho¹⁷. Daí penso que em atenção às características do trabalho, uma proteção desvinculada do critério único da subordinação e que varie de acordo com o grau de dependência econômica parece ser um bom caminho. Lógico, sem prejuízo de uma regulação mínima para todos os tipos de trabalho, que inclua o direito à sindicalização e contribuição obrigatória para a previdência social.

Além disso, urge o incentivo à formalização para eficácia social da legislação trabalhista e a reafirmação de que ela não é uma opção. Os contratos de trabalho são realidade sobre os quais necessariamente incide a proteção compensatória da hipossuficiência. Daí a já referida presunção portuguesa de laboralidade.

Finalmente, além do direito à sindicalização dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, com possibilidade de ajuste de condições de trabalho por convênios coletivos e inserção no sistema previdenciário, será preciso regular a publicização da prestação de serviços para as empresas, não apenas para facilitar a fiscalização e contribuir para a diminuição da informalidade e controle de arrecadação de tributos, como também para que os sindicatos, diante da fragmentação produtiva, possa ter acesso aos trabalhadores autônomos economicamente dependentes e assim possibilitar a sua plena atuação.

¹⁵ PORTUGAL, Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho). In <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-213560865>

¹⁶ Na Itália, além da organização produtiva ou heterodireção (que poderia incluir até trabalhador autônomo), exige-se que a prestação seja organizada pela empresa (heteroorganização), não bastando o fato da inserção na dinâmica produtiva (subordinação estrutural).

¹⁷ AMADO, João Leal. XIV Congresso de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Fecomercio/Pinheiros, 2024.

Bibliografia consultada

ALMEIDA, SAULO NUNES DE CARVALHO e ARAUJO E MENDONÇA, MARIA LIRIDA CALOU DE. Novas morfologias de trabalho: proteção legal e desafios pós-contemporâneos. Pensar. Revista de Ciências Jurídicas. Fortaleza, v.24, n.2, p.1-13, abr./jun.2019

AMADO, João Leal. XIV Congresso de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Fecomércio/Pinheiros, 2024.

ARAUJO, André Eduardo Doster. Direito do Trabalho no Brasil do século XXI: Repensar a Subordinação Diante da Nova Morfologia do Trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade Prebisteriana Mackenzie. Adelpha Repositório Digital. São Paulo, 2023. In <https://dspace.mackenzie.br/items/2579a8d0-1232-4872-b2cf-90b0b4ebd719> Consulta em 10/06/2025.

BARASSI, Ludovico. Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano, 2 vol. Società Editrice Libreria, Milano, 1915.

BAUMAN, Zigmund. Tempos líquidos. Carlos Alberto Medeiros (Tradutor), Zahar Editora, Rio de Janeiro, 2021

BYUNG-CHUL HAN. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Gianchini. Ed. Vozes, Petrópolis, 2015

COMPARATO, Fábio Konder. A Constituição Mexicana de 1917. Pós Tv DHnet Direitos Humanos. Consulta em 18/6/2025 in <https://www.dhet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm>

GOLDIN, Adrián O. La protección del trabajo en la encrucijada, Jus Laboris, mar. 2000. In <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174392> Consulta em 06/5/2025

GMYREK, Pawel; BERG, Janine; BESCOND, David. Generative AI and Jobs: Policies do Manage the Transition. Research Brief on ILO Working Paper 96 (Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality). August 2023. In <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and> Consulta em 6/5/2025.

HARARI, Yuval Noah. Nexus. Jorio Dauster (Tradutor), Companhia das Letras, 2020

ITForum. In <https://itforum.com.br/noticias/papa-leao-xiv-escolhe-nome-inspirado-na-ia/> Consulta em 12/5/2025.

O GLOBO. In https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/10/leao-xiv-diz-que-escolheu-seu-nome-por-compromisso-social-e-trabalhista.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar Consulta em 12/5/2025.

O GLOBO. In https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/12/gigante-alema-abandona-politica-que-previa-40percent-de-funcionarios-mulheres-por-exigencia-de-trump.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar Consulta em 12/5/2025.

LUDOVICO, Giuseppe. Trabalho tecnológico à distância e subordinações: da heterodireção à hetero-organização. In Revista Internacional de Direito do Trabalho, ano IV, junho de 2024, nº 6.

OIT (ILO). In <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work> Consulta em 12/5/2025

OIT (ILO). 113th Session of the International Labour Conference. In <https://www.ilo.org/international-labour-conference/113th-session-international-labour-conference> Consulta em 30/6/2025

PORTUGAL, Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho). In <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-213560865>

REVISTA VEJA, edição 2940, ano 58, nº 16, abril 2025

ROBL FILHO, Ilton Norberto. Constituição mexicana de 1917 e os avanços dos direitos sociais no Brasil, Scielo. Consulta em 18/6/ 2025 in https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932017000100361

RIMOLO, Jorge Rosembaum. Coordenação Teixeira Filho, João de lima; Manrich, Nelson; Belmonte, Alexandre Agra; Frediane, Yone. DIREITO DO TRABALHO NO LIMIAR DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: DESAFIOS E CONFORMAÇÃO. Lex Magister, São Paulo, 2019 In <https://andt.org.br/lancamento-livro-direito-do-trabalho-no-limiar-da-4a-revolucao-industrial-desafios-e-conformacao/> Consulta em 12/5/2025.

SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho, 1ª edição tradução Antonio Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

VATICANO. In https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html Consulta em 12/5/2025