

A EMINÊNCIA DAS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS E OS DESAFIOS NA APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

THE EMINENCE OF DISRUPTIVE TECHNOLOGIES AND THE CHALLENGES IN THE APPLICATION OF LABOR LAW

Lia Vitória Alves Costa¹
Renata Malachias Santos Mader²

RESUMO: O presente trabalho tem como finalidade discorrer a eminência e o desenvolvimento das tecnologias disruptivas e os impactos causados na área do Direito do Trabalho, principalmente em sua aplicação a um caso concreto. O projeto objetiva trazer a real visão sobre essas novas tecnologias e a ausência de uma legislação específica para uma correta aplicação do direito. Este objetivo possui especial relevância, tendo em vista a contribuição para a segurança jurídica dos trabalhadores, trazendo a discussão sobre a correta subsunção e extinguirá uma interpretação errônea, que vem sendo atribuída acerca das tecnologias disruptivas que tanto tem contribuído para a classe trabalhadora. Ademais, para que a finalidade proposta nesse projeto seja alcançada com êxito, será necessária uma aprofundada pesquisa bibliográfica no ordenamento jurídico brasileiro, em artigos científicos, doutrinas e outros livros, sejam eles físicos ou digitais. Por conseguinte, almeja-se atingir positivos resultados quanto à pesquisa aqui presente, de modo que seja reconhecida a economia disruptiva como forma de corroboração à revolução das atividades econômicas, quebrando as habituais formas de relações de emprego e como isso afeta o ordenamento jurídico brasileiro.

3568

Palavras-chave: Disruptivas. Aplicação. Trabalho. Legislação. Tecnologias.

ABSTRACT: The purpose of this work is to discuss the eminence and development of disruptive technologies and the impacts caused in the area of Labor Law, mainly in its application to a specific case. The project aims to provide a real view of these new technologies and the absence of specific legislation for the correct application of the law. This objective has special relevance, considering the contribution to the legal security of workers, bringing the discussion about the correct subsumption and will extinguish an erroneous interpretation, which has been attributed to the disruptive technologies that have contributed so much to the working class. Furthermore, for the purpose proposed in this project to be successfully achieved, in-depth bibliographic research will be necessary in the Brazilian legal system, in scientific articles, doctrines and other books, whether physical or digital. Therefore, we aim to achieve positive results regarding the research present here, so that the disruptive economy is recognized as a way of corroborating the revolution in economic activities, breaking the usual forms of employment relationships and how this affects the Brazilian legal system.

Keywords: Disruptive. Application. Work. Legislation. Technologies.

¹Graduanda em Direito pela Universidade de Gurupi – UnirG.

²Graduada em Direito (Universidade de Gurupi – UnirG), especialista em Direito e Processo do Trabalho (Damásio), Mestre em Direito Constitucional Econômico (Unialfa-Fadisp), docente substituta na Universidade de Gurupi – UnirG.

I. INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica, marcada pela irrupção de inovações disruptivas, está reconfigurando de maneira profunda as relações sociais e, em particular, o mundo do trabalho. A automação, a inteligência artificial, a economia de plataformas e a ubiquidade das conexões digitais estão desenhando novos contornos para as organizações, alterando as formas de produção, os modelos de gestão e, conseqüentemente, as relações entre empregadores e empregados.

Segundo Delgado (2020), o Direito do Trabalho, nesse contexto, tradicionalmente concebido para regular relações laborais assentadas em um modelo industrial, encontra-se diante de um desafio sem precedentes: adaptar-se a essa nova realidade sem perder de vista sua função primordial de proteção social. A rigidez de muitas normas trabalhistas, concebidas em um cenário em que a estabilidade no emprego era a regra, mostra-se cada vez mais incompatível com a flexibilidade e a precarização que caracterizam as novas formas de trabalho.

A emergência de novas modalidades de trabalho, como o trabalho remoto, o trabalho por plataforma e o trabalho autônomo, desafia os conceitos tradicionais de subordinação e vínculo empregatício. A ausência de um contrato de trabalho formal, a fragmentação da jornada de trabalho e a ausência de garantias sociais são algumas das características que marcam essas novas formas de trabalho, colocando em xeque a aplicabilidade de normas trabalhistas concebidas para um modelo de trabalho assalariado tradicional.

Diante desse cenário, torna-se urgente a necessidade de uma profunda reflexão sobre o papel do Direito do Trabalho na era digital. É preciso repensar os conceitos tradicionais de trabalho, de emprego e de proteção social, a fim de construir um novo arcabouço jurídico capaz de garantir direitos e proteção social a todos os trabalhadores, independentemente da forma como exercem suas atividades.

2. Relação de Emprego X Trabalho Autônomo

Não há que se falar sobre a influência da economia disruptiva sem antes discorrer sobre a distinção que há entre a relação de emprego e o trabalho autônomo, vez que esta distinção é fundamental para a correta aplicação das leis trabalhistas. Embora ambas as relações envolvam prestação de serviços, as características e conseqüências jurídicas de cada uma são distintas, sendo espécies do gênero Relação de Trabalho.

O artigo 3º da CLT estabelece os requisitos para caracterizar uma relação de emprego: a pessoa que presta os serviços (empregado) deve fazê-lo de forma não eventual, ou seja, com certa regularidade, sob a subordinação e o comando do empregador, e em troca recebe uma remuneração. Essa relação jurídica formaliza o vínculo entre as partes, conferindo direitos e deveres a ambos.

A relação de emprego se caracteriza pela presença de cinco elementos essenciais: subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e a condição de pessoa física do empregado. Dentre esses, a subordinação se destaca como o elemento central.

Para Resende:

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício. (RESENDE, Ricardo. 2020. P. 81)

Há uma subordinação jurídica, que advém da própria relação contratual, decorrendo do poder diretivo do empregador, ou seja, o empregador que dá os comandos/ordens, ficando o empregado sujeito às ordens e controle do empregador quanto à execução do trabalho.

A habitualidade, no contexto trabalhista, significa que o trabalho é exercido de forma regular e não esporádica, ou seja, de maneira contínua. O empregado exerce funções permanentes e contínuas, com um vínculo jurídico estabelecido.

3570

Na Onerosidade existe o caráter bilateral sinalagmático, onde há reciprocidade de obrigações. É a prestação de serviços pelo empregado em troca de uma contraprestação pecuniária, usualmente denominada salário. Essa característica fundamental evidencia que o trabalho não é gratuito, mas sim remunerado.

Além da onerosidade, outro elemento essencial é a pessoalidade. A pessoalidade do contrato de trabalho, expressa pela locução latina "intuitu personae", significa que os serviços são prestados pelo próprio empregado, de forma intransferível. Isso implica que o trabalho não pode ser realizado por outra pessoa em seu lugar, conferindo-lhe um caráter pessoal e insubstituível. E por último, o trabalho precisa ser prestado por uma Pessoa Física, ou seja, uma pessoa natural, para que seja uma força de trabalho humano.

O trabalho autônomo se caracteriza pela ausência de vínculo empregatício, ou seja, o profissional não está subordinado a um empregador. Isso significa que ele exerce sua atividade de forma independente, definindo seus próprios horários, métodos de trabalho e clientes.

Pode possuir alguns requisitos inerentes à relação de emprego como a habitualidade, no entanto há características distintas como a autonomia e o risco do próprio negócio que o trabalhador precisa assumir.

Na Lei Orgânica da Seguridade Social³, o autônomo é um segurado obrigatório, como contribuinte individual, da Previdência Social. No artigo 12 da referida Lei, destaca o autônomo como “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Art.º 12. Inciso V. Alínea “h”).

O trabalhador autônomo desfruta de uma liberdade que o profissional assalariado não possui. Essa autonomia/liberdade lhe permite definir seus próprios horários, escolher seus métodos de trabalho e construir sua própria carteira de clientes.

A legislação trabalhista brasileira, especificamente o artigo 442-B⁴ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispõe que a contratação de um trabalhador autônomo, desde que constadas todas as exigências legais, afasta a caracterização de um vínculo empregatício. Ou seja, quando um profissional atua como autônomo, não se enquadra nos requisitos para ser considerado empregado, conforme previsto no artigo 3º da CLT.

3. O Direito do Trabalho e a Evolução Tecnológica

A Evolução Tecnológica é um processo contínuo e acelerado que transformou todos os aspectos da vida humana, impactando profundamente diversos setores como a economia, ciência, saúde, comunicação, educação e trabalho. Além disso, refere-se ao desenvolvimento progressivo de ferramentas, máquinas, sistemas e conhecimentos que permitem à humanidade realizar atividades de maneira mais eficiente, rápida e precisa.

É indispensável, ao discorrer sobre a Evolução Tecnológica, citar a Revolução Industrial, já que ela funciona como um ponto de partida fundamental para qualquer discussão sobre essa evolução. Foi um evento que impulsionou uma série de transformações profundas na sociedade, inclusive tecnológicas.

Tudo começou na Inglaterra, por volta do século XVIII. Foi lá que a Revolução Industrial nasceu, com a invenção de máquinas e novas formas de produzir. Ela não apenas

³Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

⁴Inserido pela Lei nº 13.467/2017.

estabelece um ponto de referência histórico, mas também permite compreender como as tecnologias se desenvolvem ao longo do tempo, interagindo com a sociedade e moldando o mundo.

Ao analisar os avanços tecnológicos desde a Revolução Industrial, é possível identificar padrões, tendências e desafios que se repetem ao longo da história. O surgimento de novas formas de organizar a produção, trouxe consigo a necessidade de definir com precisão o que caracteriza uma relação de emprego.

À medida que os modelos produtivos se transformavam, os critérios para identificar um vínculo empregatício também evoluíam, adaptando-se às novas realidades do trabalho. No entanto, a Revolução Industrial trouxe novos problemas como as longas jornadas de trabalho, trabalho infantil e condições insalubres.

Para Delgado⁵ (2003, p. 38-39): “O ambiente em que se dava a execução dos trabalhos na época era envolta por improvisação, com destaque especial à insalubridade existente nas fábricas, aliada à falta, ou ausência, de segurança e à exploração moral, sexual e laboral.”.

Com isso, foi necessário o surgimento de uma legislação trabalhista, para que as jornadas de trabalho até mesmo o próprio trabalho fosse regulamentado, consolidando leis externas para a saúde e segurança. O Direito do Trabalho, nesse contexto, surgiu como uma resposta às demandas da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho e proteção social. Percebe-se então que a Evolução Tecnológica não está alheia ao Direito do Trabalho.

Acontece que a Evolução Tecnológica, como já citada acima, é contínua, e está longe de terminar. Hobsbawn (1962) enfatiza: “A Revolução Industrial não foi um episódio com um princípio e um fim, já que não tem sentido perguntar quando se 'completou', pois sua essência foi a de que a mudança revolucionária se tornou norma desde então. Ela ainda prossegue”.

No presente, a era digital intensificou essa relação, com a automação, a inteligência artificial e a digitalização dos processos transformando radicalmente as relações laborais. O trabalho remoto, o trabalho por plataforma e a *gig economy*⁶ são apenas alguns exemplos de como a tecnologia está redefinindo a forma do trabalho.

⁵Doutor em Direito (UFMG) e Mestre em Ciência Política. Magistrado do Trabalho desde 1989, sendo Ministro do TST desde 2007. Professor Universitário desde 1978, inicialmente na UFMG, posteriormente na PUC Minas e, desde 2014 no UDF, em Brasília-DF.

⁶Modelo de trabalho caracterizado por contratos de curta duração e trabalho autônomo.

4. As Tecnologias Disruptivas

As tecnologias disruptivas representam um conjunto de inovações que rompem com os paradigmas estabelecidos, introduzindo novas formas de pensar, agir e interagir com o mundo. Ao invés de simplesmente aprimorar soluções existentes, essas tecnologias criam novos mercados, produtos e serviços, subvertendo a ordem vigente e impulsionando transformações profundas em diversos setores da sociedade.

Em essência, a disrupção tecnológica consiste em uma mudança radical que desafia o *status quo*⁷, substituindo modelos de negócios consolidados por soluções mais eficientes, eficazes e acessíveis. Essa disrupção pode ocorrer em diferentes níveis, desde a criação de novos produtos e serviços até a transformação de processos industriais e modelos de negócio.

Um dos aspectos mais característicos das tecnologias disruptivas é a sua capacidade de democratizar o acesso a bens e serviços, anteriormente restritos a determinados grupos sociais ou econômicos. A popularização dos smartphones, por exemplo, tornou possível que bilhões de pessoas em todo o mundo se conectem à internet e acessem uma infinidade de informações e serviços.

Nesse contexto, é de suma importância discorrer sobre a Quarta Revolução Industrial, onde justamente se enquadra a Revolução Tecnológica Disruptiva, Eduardo Tambelini (2022, p. 23) elucida:

A chamada Quarta Revolução Industrial, inserida no cenário de sociedade globalizada, é pautada por uma revolução tecnológica de caráter disruptivo, responsável pelo rápido crescimento da tecnologia que tem impactado todos os setores da sociedade desde a economia, educação, saúde, lazer, relações interpessoais e de trabalho, tornando a tecnologia presente a todo o momento e em todo o mundo. Uma significativa evidência dessa realidade reside no fato de que até mesmo nos relacionamentos pessoais, os indivíduos têm se valido da tecnologia para dialogar, romper as barreiras da distância e gozarem de momentos virtuais, em busca de diversão e sociabilidade, por meio da tecnologia aplicada em smartphones, tablets e os mais diversos aplicativos disponíveis na internet. Tais recursos têm-se apresentado com custos acessíveis à maioria das pessoas, o que contribui para que inúmeras pessoas, de diferentes categorias e condição social, possam interagir no mundo virtual, com maior rapidez e facilidade. A comodidade conferida pelo mundo virtual e tecnológico é algo que atrai a atenção das pessoas, já que tudo fica mais fácil quando, a partir de um toque, um simples “clique”, as coisas que se deseja são obtidas, interesses alcançados ou tarefas resolvidas. [...] Os aplicativos de mobilidade urbana como o Uber, facilitam a contratação e reduzem significativamente o preço do serviço de transporte particular, retirando o monopólio das cooperativas de táxi e conferindo maior competitividade no mercado. Na mesma linha, inúmeros aplicativos que facilitam diferentes tarefas ou auxiliam no acompanhamento da saúde, finanças e outras atividades, vem se multiplicando cada vez mais.

⁷Expressão latina que significa "o estado das coisas" e é usada para descrever a situação atual ou a condição existente em qualquer contexto, seja social, político, cultural ou econômico.

É importante destacar que as tecnologias disruptivas não se limitam ao âmbito tecnológico em si. Elas envolvem um conjunto complexo de fatores, como sociais, econômicos e culturais, que interagem entre si e moldam o desenvolvimento e a difusão dessas inovações.

A implementação de novas tecnologias disruptivas desencadeia uma série de transformações profundas e abrangentes, reverberando em diversos setores da sociedade. Desde o mercado de trabalho, onde altera as demandas por habilidades e profissões, até áreas como educação, saúde e meio ambiente, as implicações dessas inovações são vastas e complexas, exigindo uma adaptação constante de indivíduos e instituições.

Em suma, as tecnologias disruptivas são um motor de transformação que impulsiona a inovação e a criatividade, desafiando as empresas a se adaptarem a um mundo em constante mudança. Ao compreender os mecanismos e os impactos das tecnologias disruptivas, é possível identificar novas oportunidades de negócios, desenvolver soluções inovadoras e contribuir para a construção de um futuro mais sustentável e equitativo.

Ao introduzir novas formas de produção, comunicação e interação, as tecnologias disruptivas alteram significativamente a dinâmica laboral. A automação de tarefas, por exemplo, tem o potencial de substituir atividades repetitivas e intensivas em mão de obra, demandando que os profissionais se adaptem a novas habilidades e assumam funções mais estratégicas e criativas.

3574

A inteligência artificial, por sua vez, oferece ferramentas poderosas para análise de dados, tomada de decisões e resolução de problemas complexos, exigindo que os trabalhadores desenvolvam competências complementares às máquinas, como pensamento crítico, criatividade e capacidade de colaboração. A digitalização dos processos de trabalho, facilitada por ferramentas como a nuvem, a internet das coisas e a mobilidade, possibilita uma maior flexibilidade e autonomia para os colaboradores.

O trabalho remoto, que já era uma tendência antes da pandemia do COVID-19, ganhou ainda mais força, permitindo que profissionais exerçam suas atividades de qualquer lugar, desde que tenham acesso à internet. Essa nova realidade impacta não apenas a forma de trabalhar, mas também a organização do tempo e do espaço, exigindo que as empresas reavaliem seus modelos de gestão e cultura organizacional.

A economia gig, caracterizada pela fragmentação do trabalho em pequenas tarefas e pela intermediação de plataformas digitais, representa outra faceta da transformação do mundo do

trabalho impulsionada pelas tecnologias disruptivas. Essa modalidade de trabalho, que oferece maior flexibilidade e autonomia para os trabalhadores, também apresenta desafios como a precarização das relações de trabalho e a falta de proteção social.

5. Os Desafios causados pela Ausência de uma Regulamentação Específica acerca das Plataformas Digitais

A crescente influência das tecnologias disruptivas no mercado de trabalho tem desencadeado uma série de desafios complexos e urgentes. A ausência de legislação específica para regular essa nova realidade laboral acentua ainda mais essas dificuldades, gerando incertezas tanto para empregadores e empregados quanto para trabalhadores em geral.

Historicamente, o Direito do Trabalho foi concebido para regular as relações laborais em um contexto industrial, caracterizado por empregos estáveis e jornadas fixas. No entanto, a emergência das tecnologias disruptivas, com a ascensão do trabalho remoto, da economia de plataformas e da inteligência artificial, tem desafiado os paradigmas tradicionais do direito trabalhista.

Uma das principais implicações da falta de legislação é a dificuldade em definir e classificar as novas relações de trabalho. Como aponta Delgado (2020), a natureza fluida e inovadora das tecnologias disruptivas desafia os conceitos tradicionais de emprego e trabalho autônomo, criando uma zona cinzenta que dificulta a aplicação da legislação trabalhista existente. Essa incerteza gera insegurança jurídica e pode levar a litígios trabalhistas, além de prejudicar a efetividade dos direitos trabalhistas.

Outro desafio relevante é a proteção dos direitos trabalhistas em um ambiente cada vez mais digitalizado. Questões como jornada de trabalho, descanso, saúde e segurança do trabalhador, que já eram complexas no mundo físico, tornam-se ainda mais desafiadoras no contexto digital. Segundo Delgado (2018), a flexibilização das relações de trabalho, muitas vezes apresentada como solução para os problemas da economia, pode gerar precarização e insegurança jurídica para os trabalhadores

A flexibilidade e a conectividade constantes podem levar à sobrecarga de trabalho, ao assédio virtual e à dificuldade em delimitar o tempo de trabalho. Sem uma legislação específica, a proteção desses direitos fica comprometida.

A privacidade dos dados também é um tema crucial. As tecnologias disruptivas geram uma quantidade massiva de dados sobre os trabalhadores, que podem ser utilizados para

monitorar suas atividades, avaliar seu desempenho e até mesmo tomar decisões sobre sua contratação e demissão.

A ausência de legislação específica sobre a proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho pode levar à violação da privacidade dos trabalhadores e à discriminação algorítmica.

A inteligência artificial e a automação são outras tecnologias disruptivas que trazem desafios significativos. A substituição de trabalhadores por máquinas pode levar a um aumento do desemprego e à necessidade de requalificação profissional.

Além disso, a utilização de algoritmos para tomar decisões que afetam a vida profissional dos trabalhadores pode gerar vieses e discriminação. E o fato de não haver uma legislação específica dificulta a regulamentação dessas tecnologias e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A falta de legislação específica também pode inibir a inovação e o desenvolvimento de novas tecnologias. A incerteza jurídica pode gerar um ambiente de negócios instável e desestimular investimentos em novas tecnologias. Por outro lado, a ausência de regras claras pode levar ao surgimento de práticas abusivas e à exploração dos trabalhadores.

Diante desse cenário, o Direito do Trabalho enfrenta o desafio de encontrar um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a necessidade de fomentar a inovação e a competitividade das empresas.

3576

A legislação trabalhista vigente, concebida em um contexto histórico distinto, encontra-se defasada diante das transformações recentes no mundo do trabalho. A emergência de novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho e a economia de plataformas, exige uma atualização legislativa que garanta a proteção dos direitos trabalhistas, incluindo a justa remuneração, a segurança no trabalho e a não discriminação, adaptando-se às peculiaridades desses novos arranjos produtivos.

Além disso, é fundamental promover o diálogo entre os diversos atores envolvidos, como governo, empresas, sindicatos e trabalhadores, para construir um consenso sobre os princípios e as normas que devem reger as relações laborais no mundo digital. A criação de mecanismos de proteção social para os trabalhadores autônomos e de plataforma, a regulamentação do trabalho remoto e a definição de critérios para a classificação de trabalhadores são alguns dos desafios que precisam ser enfrentados.

Logo, essa lacuna legal para regular as tecnologias disruptivas no trabalho representa um desafio complexo e urgente. É fundamental que os legisladores e os agentes sociais se engajem

em um debate amplo e democrático para construir um marco legal que proteja os direitos dos trabalhadores, estimule a inovação e garanta um futuro do trabalho mais adequado.

6. CONCLUSÃO

O surgimento de novas formas de organização do trabalho, como a uberização e a plataformização, tem desafiado os conceitos tradicionais de relação de emprego. A ausência de vínculo empregatício formal, a flexibilidade excessiva e a precarização das condições de trabalho são algumas das características marcantes dessas novas modalidades, que colocam em xeque a proteção social e os direitos trabalhistas.

Diante desse cenário, o Direito do Trabalho se encontra em um momento crucial. A manutenção de um arcabouço legal rígido e ultrapassado pode gerar insegurança jurídica e prejudicar tanto as empresas quanto os trabalhadores. É fundamental que o legislador e os operadores do Direito compreendam que a inovação tecnológica não pode ser vista como uma ameaça aos direitos trabalhistas, mas sim como uma oportunidade para repensar e atualizar as normas existentes.

A adaptação do Direito do Trabalho deve se dar em diversas frentes. Em primeiro lugar, é necessário ampliar a proteção social aos trabalhadores que não se enquadram no conceito tradicional de empregado. A criação de mecanismos de proteção social para os trabalhadores autônomos, cooperados e de plataformas digitais é essencial para garantir um mínimo de segurança e dignidade.

Em segundo lugar, é preciso flexibilizar as normas trabalhistas, permitindo que as empresas se adaptem às novas realidades do mercado. A negociação coletiva deve ser fortalecida, a fim de que os trabalhadores possam participar ativamente da definição das condições de trabalho. A terceirização e o trabalho temporário devem ser regulamentados de forma a evitar a precarização do trabalho e a sonegação de direitos.

Em terceiro lugar, é fundamental investir em educação e qualificação profissional. A era da inteligência artificial exige que os trabalhadores sejam aprendizes contínuos. A automatização de diversas tarefas torna fundamental a aquisição de habilidades mais complexas, como pensamento crítico, criatividade e capacidade de aprender novas tecnologias rapidamente.

A adaptação do Direito do Trabalho não é uma tarefa fácil, mas é fundamental para garantir a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores em um mundo em constante

transformação. A construção de um diálogo entre os diversos atores envolvidos – legisladores, juízes, advogados, sindicatos, empresas e trabalhadores – é essencial para encontrar soluções que conciliem os avanços tecnológicos com a proteção dos direitos fundamentais do trabalho.

Em suma, a eminência das tecnologias disruptivas exige uma profunda reflexão sobre o papel do Direito do Trabalho na sociedade contemporânea. A adaptação do arcabouço legal é fundamental para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover um desenvolvimento econômico igualitário.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

BRASILEIRO, Eduardo T. Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo Almedina, 2022. E-book. pág.26. ISBN 9786556276113. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556276113/>. Acesso em: 17 out. 2024.

HOBBSAWM, E. J. A era das revoluções. 2 ed. Tradução de Maria Teixeira. São Paulo: Paz e Terra, 2012.

MANUS, P. P. T. O vínculo de emprego, o trabalho autônomo e a reforma trabalhista. Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-27/reflexoes-trabalhistas-vinculo-emprego-trabalho-autonomo-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 02 de out. 2024.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª edição. Rio de Janeiro: Método, 2020. E-book. pág.73. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/>. Acesso em: 02 out. 2024.

SANDES, Fagner. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 2ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2020. E-book. pág.416. ISBN 978655591682. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978655591682/>. Acesso em: 02 out. 2024.

SILVA, S. C. T. As revoluções industriais e o impacto no direito do trabalho. Jusbrasil. 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/as-revolucoes-industriais-e-o-impacto-no-direito-do-trabalho/2047870588?_gl=1*itvugp*_gcl_aw*RoNMLjE3MjkxOTA5MjMuQ2p3SoNBanc2OEsoQmhBdUVpdof5bHAza2tWMGNMV1BsanYzOEgodUlsbXdHcXJqTzFmM2RlVoVoVzB4XoNtSTNST3JWcndKODUwVHJSboNzeTBRQXZEXoJ3RQ.*_gcl_au*MTcxNjU1NzA2My4xNzIoNDQwMjQz*_ga*NTI1MzkyNzU4LjE3MDgxMDM4MTM.*_ga_QCSXB

Q8XPZ*MTcyOTYyMzYzNy4oNC4xLjE3Mjk2MjM4MjAuMzkuMC4w Acesso em: 07 de outubro de 2024.

SOLIMANI, C. H.; FILHO, A. S. AS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS: OS IMPACTOS NO DIREITO COLETIVO E INDIVIDUAL DO TRABALHO. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, [S. l.], n. 5, 2018. Acesso em: 18/10/2024. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/979>