

ESTUDOS SOBRE
A PROTEÇÃO DOS
TRABALHADORES
NO MUNDO
GLOBALIZADO

Fábio da Silva VEIGA
Maria João MACHADO
Susana Sousa MACHADO
Sérgio Tenreiro TOMÁS

Coords.



IBEROJUR
SCIENCE PRESS

P.PORTO

ESCOLA
SUPERIOR
DE TECNOLOGIA
E GESTÃO

**ESTUDOS SOBRE
A PROTEÇÃO DOS
TRABALHADORES
NO MUNDO
GLOBALIZADO**

**Fábio da Silva VEIGA
Maria João MACHADO
Susana Sousa MACHADO
Sérgio Tenreiro TOMÁS**

Coords.

**Porto
2025**

P.PORTO

**ESCOLA
SUPERIOR
DE TECNOLOGIA
E GESTÃO**

 **IBEROJUR
SCIENCE PRESS**

O editor não é responsável pelas opiniões, comentários e manifestações contidas nos textos dos respectivos autores. A presente obra expõe exclusivamente a opinião de cada autor como manifestação do seu direito à liberdade de expressão e ao padrão acadêmico-científico definido pelo parâmetro de revisão do Comitê Científico. O editor se opõe expressamente a qualquer das páginas desta obra ou partes da mesma nas quais sejam utilizados resumos ou textos jornalísticos. Qualquer forma de reprodução, distribuição, comunicação pública ou transformação desta obra só pode ser realizada mediante autorização de seus titulares, salvo exceção prevista na lei. Portanto, este livro não poderá ser reproduzido de forma integral sem a autorização prévia dos editores. Os autores dos capítulos ficam autorizados à reprodução e indexação na forma eletrônica sem fins comerciais, fazendo menção de que os respectivos textos pertencem à integralidade do livro, desde que citados o editor e demais informações da obra. Quaisquer outras formas de cessão do uso da obra, sem a autorização prévia, por escrito, dos titulares do copyright, são consideradas proibidas.

Avaliação double-blind peer review

O procedimento de seleção de originais ajusta-se aos critérios específicos de investigação, no qual se indica que as admissões dos trabalhos publicados respondem a critérios de qualidade equiparáveis aos exigidos pelas revistas científicas, nomeadamente avaliação double-blind peer review do Comitê Científico composto por doutorados que avaliam em conformidade com a especialização da matéria.

The editor is not responsible for the opinions, comments and manifestations contained in the texts of the respective authors. This book presents exclusively the opinion of each author as a manifestation of their right to freedom of expression and the academic-scientific standard defined by the Scientific Committee's review parameter. The editor expressly opposes any of the pages of this work or parts thereof in which summaries or journalistic texts are used. Any form of reproduction, distribution, public communication or transformation of this work can only be carried out with the authorization of its right holders, except for the exception provided for by law. Therefore, this book may not be reproduced in full without the prior permission of the publishers. The authors of the chapters are authorized to reproduce and index them electronically for non-commercial purposes, mentioning that the respective texts belong to the entire book, provided if the publisher and other information about the work are cited. Any other forms of assignment of use of the work, without the prior written authorization of the copyright holders, are considered prohibited.

Process of evaluation is the system of double-blind peer review

The original selection procedure adjusts to specific research criteria, in which it is indicated that the admission of published papers responds to quality criteria comparable to those required by scientific journals, namely double-blind peer review evaluation by the Scientific Committee composed of doctorates that they evaluate in accordance with the expertise of the matter.

Ficha Técnica

© 2025 Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR

Título: Estudos sobre a proteção dos trabalhadores no mundo globalizado

Coordenadores: Fábio da Silva Veiga, Maria João Machado, Susana Sousa Machado, Sérgio Tenreiro Tomás

Edição: Iberojur Science Press

Diagramação: Mariana Dares

Capa: Mariana Dares

© Autores vários

Suporte: Eletrónico; Formato: PDF / PDF/A

ISBN: 978-989-36440-5-8

DOI: <https://doi.org/10.62140/DTFELG2025>

1ª edição: Iberojur Science Press - Rua de Avilhô, 214, Matosinhos (Porto) – Portugal

Novembro, 2025

Depósito Legal – Biblioteca Nacional de Portugal n.º: 554642/25

Citação: VEIGA, Fábio da Silva; MACHADO, Maria João; MACHADO, Susana Sousa; TOMÁS, Sérgio Tenreiro (Coords.). Estudos sobre a proteção dos trabalhadores no mundo globalizado. Porto: Iberojur Science Press, 2025. ISBN: 978-989-36440-5-8.

Conselho Científico | Scientific Committee

Ana Isabel Lambelho Costa (Instituto Politécnico de Leiria, Portugal)

Camilla Benevides (IBEROJUR, Portugal)

Carmen Viqueira Pérez (U.Alicante)

Carolina Freitas e Silva (U.Lusófona, Portugal)

David Montoya Medina (U.Alicante, España)

Denise Fincato (PUCRS, Brasil)

Fábio da Silva Veiga (ULusófona/IBEROJUR, Portugal)

Luísa Andias Gonçalves (Universidade de Coimbra)

Marco Villatore (UFSC, Brasil)

Maria João Machado (ESTG/IPP, Portugal)

Marlene Mendes (U.Lusófona, Portugal)

Patrícia Anjos Azevedo (ESTG.IPP)

Rui Zeferino Ferreira (ISVOUGA-UPT)

Sérgio Tenreiro Tomás (ESTG/IPP, Portugal)

Susana Sousa Machado (ESTG/IPP, Portugal)

Susana Rodríguez Escanciano (Universidade de León, España)

Teresa Coelho Moreira (U.Minho, Portugal)

Tiago Fernandes (ISCAP-UPT)

Zélia Pierdoná (U.Mackenzie, Brasil)

Apresentação

Este volume reúne os contributos científicos apresentados na IV Conferência Internacional de Direito do Trabalho (IV CIDiT), realizada em 22 e 23 de maio de 2025, numa organização conjunta do IBEROJUR e da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, através do CIICESI. Sob a coordenação dos Professores Doutores Maria João Machado, Susana Sousa Machado, Sérgio Tenreiro Tomás e Fábio Veiga, o evento consolidou-se como um espaço de reflexão qualificada sobre as transformações que marcam o mundo laboral contemporâneo.

O tema central da conferência, "A Proteção dos Trabalhadores no Mundo Globalizado: Direitos, Desafios e Tendências", orientou as discussões que agora se materializam neste livro. Os capítulos aqui reunidos refletem a diversidade de abordagens que caracterizou o encontro, abrangendo temas como os impactos jurídicos da digitalização e da inteligência artificial, a emergência de novas formas de prestação de trabalho, a proteção de dados no contexto laboral, a mobilidade internacional e os desafios regulatórios de economias cada vez mais interligadas. A preocupação com a sustentabilidade e com a dimensão social das atividades empresariais também ocupa lugar de destaque entre as análises apresentadas.

Ao integrar contribuições de investigadores provenientes de diferentes países e tradições jurídicas, a obra reforça o caráter plural e transnacional da IV CIDiT.

Este livro pretende servir como referência para académicos, profissionais e estudantes que se dedicam ao estudo do direito do trabalho e das suas interfaces com a tecnologia, a economia e a sociedade. Porto, 09 de novembro de 2025.

Porto, 18 de novembro de 2025.

ÍNDICE

ACIDENTES DE TRABALHO NO TELETRABALHO (NO DOMICÍLIO DO TRABALHADOR)	10
--	-----------

Ana Cristina Martins Gouveia

Susana Sousa Machado

Ronaldo Moreira Salles

PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: UMA ANÁLISE JURÍDICA.....	29
--	-----------

Ariella Cristina Gonçalves

CONTRATOS TRANSNACIONAIS DE TRABALHO NAS ABORDAGENS DE DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO POR BRASIL E UNIÃO EUROPEIA: UMA QUESTÃO DE DIREITOS HUMANOS?	50
---	-----------

Cynthia Lessa da Costa

João Lucas Bastos de Souza Silva

FÉRIAS REMUNERADAS COMO UM DIREITO HUMANO E A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 132 DA OIT POR BRASIL E PORTUGAL	68
--	-----------

Cynthia Lessa da Costa

Lucas Teixeira Aguiar

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO TRANSNACIONAIS: UMA RESPOSTA À GLOBALIZAÇÃO?	85
---	-----------

Djenifer Paganini Citron do Amarante

RISCOS PSICOSSOCIAIS E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS.....	103
---	------------

Elisabete Santos

O OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 DA AGENDA 2030 E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE COMO PONTO DE CONTATO ENTRE O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL INTERNACIONAL 122

Márcio Valério Alves da Costa

Gabriela Soldano Garcez

LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO ANÁLOGO AL DE ESCLAVO COMO MEDIO DE PRESERVAR LOS DERECHOS HUMANOS. LA EXPERIENCIA BRASILEÑA Y BOLIVIANA 144

Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi

Mabel Jenny Antezana Arispe

SUBORDINAÇÃO DIGITAL E A INVISIBILIDADE DO EMPREGADOR: DESAFIOS PARA O RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL 164

Marina Rosado Dias

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE TRABALHADORES: TRIAGEM DE CURRÍCULOS E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE.. 191

Mário Simões Barata

NOVAS LEITURAS AO PRINCÍPIO DO CUIDADO LABORAL APÓS AS ALTERAÇÕES NA NORMA REGULAMENTADORA nº 1: UMA ANÁLISE À LUZ DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO 200

Maurício de Carvalho Góes

Andressa Munaro Alves

**A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA..... 213**

Patrícia Anjos Azevedo

Marco Miguel Pereira Rodrigues

**OS MEIOS DE VIGILÂNCIA E DE CONTROLO DO TRABALHADOR
E A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS.....225**

Patrícia Anjos Azevedo

Marco Miguel Pereira Rodrigues

**SEMANA DE 4 DIAS DE TRABALHO: MEDIOCRIDADE OU
PRODUTIVIDADE236**

Sérgio Tenreiro Tomás

ACIDENTES DE TRABALHO NO TELETRABALHO (NO DOMICÍLIO DO TRABALHADOR)

Work Accidents in Telework (at the Employee's Home)

Ana Cristina Martins Gouveia¹

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto – Felgueiras

Susana Sousa Machado²

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto – Felgueiras

Ronaldo Moreira Salles³

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto – Felgueiras

DOI: <https://doi.org/10.62140/AGSMRS467389497>

Sumário: 1. Introdução; 2. Revisão de literatura: Enquadramento legal de acidentes de trabalho, As limitações legislativas no teletrabalho, Soluções práticas e soluções para o futuro. 3. Metodologia de investigação; 4. Conclusão; Referências;

Resumo: O teletrabalho tem crescido nas últimas décadas, mas apresenta desafios em termos de segurança e acidentes de trabalho.

¹ Licenciada em Direito pela Universidade Lusófona – Centro Universitário do Porto; Mestranda em Práticas Jurídicas Digitais na Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto – Felgueiras; Email: anagouveiacristina@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-5833-2714>

² Docente na Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto – Felgueiras; E-mail: scm@estg.ipp.pt; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8434-2398>

³ Docente na Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto – Felgueiras; E-mail: mmo@estg.ipp.pt; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3916-5086>

Tradicionalmente acidentes de trabalho eram interpretados de acordo com letra da lei, ocorrendo no "local e tempo de trabalho", o que cria uma lacuna no contexto do teletrabalho, pois o local de trabalho passa a ser o domicílio do trabalhador, fora do controle do empregador, tornando a responsabilidade em caso de acidentes mais complexa, já que as condições no ambiente doméstico não estão adequadamente cobertas pela legislação vigente. A implementação de tecnologias como inteligência artificial (IA) e Internet das Coisas (IoT) pode oferecer uma solução digital para monitorar as condições de trabalho, garantir a conformidade com as normas de segurança e saúde, além de registrar incidentes ou acidentes. Assim, o objetivo é criar um sistema eficaz que vise os princípios de direito no teletrabalho, promovendo a consciencialização dos trabalhadores e a responsabilidade no ambiente doméstico.

Palavras-chave: Teletrabalho; Segurança; Acidentes de Trabalho; Domicílio do Trabalhador; Tecnologia.

Abstract: Telework has grown significantly in recent decades but presents challenges in terms of occupational safety and work-related accidents. Traditionally, work accidents were interpreted according to the letter of the law, occurring at the "place and time of work", which creates a legal gap in the context of telework, as the workplace becomes the employee's home, beyond the employer's control. This makes liability in the event of accidents more complex, as domestic working conditions are not adequately covered by current legislation. The implementation of technologies such as Artificial Intelligence (AI) and the Internet of Things (IoT) may offer a digital solution to monitor working conditions, ensure compliance with health and safety regulations, and record incidents or accidents. Thus, the aim is to create an effective system aligned with legal principles in telework, promoting awareness among workers and responsibility within the home environment.

Keywords: Telework; Safety; Work Accidents; Employee's Home; Technology.

1 Introdução

O teletrabalho, especialmente após a pandemia de COVID-19, emergiu como uma instituição no âmbito do direito do trabalho de grande relevância, que trouxe mudanças profundas na estrutura das relações de trabalho.

Ora, esta modalidade, anteriormente vista com cautela em alguns setores, tornou-se agora uma prática estabelecida para muitas empresas, que entenderam o seu potencial, isto, não apenas em termos de flexibilidade para o trabalhador, mas também de otimização dos custos operacionais e aumento da produtividade.

O coronavírus SARS-coV-2 e a doença COVID-19 (isto é, a crise sanitária de 2020) acelerou de forma significativa a transição para o teletrabalho, mas é importante reconhecer que o seu crescimento já vinha sendo observado antes da pandemia, especialmente em setores ligados à tecnologia e serviços.

No entanto, o teletrabalho não é isento de desafios, sendo que um dos mais significativos refere-se à segurança do trabalhador e aos riscos inerentes a esse tipo de trabalho, uma vez que, tradicionalmente, a legislação de segurança e saúde no trabalho foi construída com base no conceito de "local de trabalho", um espaço físico controlado pelo empregador e dotado de todas as condições necessárias para garantir a integridade do trabalhador.

A evolução das práticas laborais e a crescente adoção do teletrabalho revelaram uma lacuna importante na legislação, pois o ambiente doméstico (domicílio do trabalhador) ou outros locais não determinados pela empresa não são considerados "locais de trabalho" no sentido tradicional da lei.

Essa realidade cria dificuldades na aplicação de normas de segurança, na prevenção de acidentes e na proteção do trabalhador, tornando evidente a necessidade de adaptação da legislação à nova realidade do teletrabalho.

Além disso, a ausência de uma regulamentação clara e específica sobre acidentes de trabalho no teletrabalho gera insegurança jurídica para empregadores e trabalhadores.

Os empregadores enfrentam desafios na definição das responsabilidades em casos de acidentes, enquanto os trabalhadores, por sua vez, ficam vulneráveis a situações que podem não ser corretamente enquadradas no regime de acidentes de trabalho, sendo evidente que, a ausência de um quadro normativo claro torna-

se um obstáculo à implementação de práticas preventivas eficazes, dificultando a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável no regime de teletrabalho.

1.1 Apresentação e Oportunidade do Tema

A ausência de um aparato legislativo claro para o teletrabalho acarreta uma série de problemas, tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores, uma vez que, esta falta de regulamentação específica sobre acidentes de trabalho no teletrabalho leva a uma situação de insegurança jurídica, onde não se sabe exatamente quando e como um acidente ocorrido no contexto do teletrabalho deve ser considerado um acidente de trabalho. Assim, esta situação coloca os trabalhadores numa posição vulnerável, sem cobertura adequada para possíveis acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho.

Neste contexto, torna-se imprescindível analisar o tema para entender melhor as lacunas existentes e propor soluções que garantam os direitos e a segurança dos trabalhadores em regimes de teletrabalho.

1.2 Objetivos principais

O objetivo principal é analisar as lacunas da legislação vigente sobre acidentes de trabalho, especificamente no contexto do teletrabalho, e sugerir uma solução digital que possa contribuir para o controlo de segurança e saúde do trabalhador remoto. Além disso, tem em vista:

1. Identificar as dificuldades na aplicação das normas existentes em casos de teletrabalho.
2. Explorar os desafios enfrentados pelos empregadores e trabalhadores no reconhecimento de acidentes no teletrabalho.
3. Propor um modelo de requisitos para o desenvolvimento de uma aplicação digital que permita aos empregadores e trabalhadores

monitorar e garantir as condições de segurança no teletrabalho, proporcionando uma ferramenta eficaz para a prevenção de acidentes.

1.3 Contributos inovadores

Vislumbra-se a proposição de contribuições inovadoras para o estudo dos acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho, com particular ênfase na lacuna legislativa existente e na integração da tecnologia digital. Entre os principais contributos inovadores deste estudo, destacam-se os seguintes:

- **Adaptação da legislação ao contexto digital:** A análise realizada evidencia a necessidade urgente de revisão e adaptação das normas legais que regulam os acidentes de trabalho, uma vez que a definição tradicionalmente vinculada aos conceitos de "local de trabalho" e "tempo de trabalho" não se adequa ao teletrabalho. Assim, pelo que, se propõem que abarquem de forma clara as especificidades do teletrabalho, assegurando a proteção dos direitos dos trabalhadores e o cumprimento das responsabilidades dos empregadores.
- **Uso de ferramentas digitais para monitorização e segurança:** Um dos contributos inovadores deste estudo reside na proposta da implementação de soluções tecnológicas para monitorizar as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Tecnologias como sensores IoT, plataformas de monitorização remota e sistemas inteligentes de gestão de saúde e segurança no trabalho têm o potencial de proporcionar uma abordagem prática e eficaz para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, mesmo fora do ambiente físico da empresa.
- **Integração de princípios jurídicos para a gestão de riscos no teletrabalho:** Este estudo propõe a formulação de um quadro jurídico que contemple de forma específica a avaliação e a gestão dos riscos associados ao teletrabalho, ou seja, para além dos riscos físicos tradicionais, o enquadramento jurídico deverá considerar os riscos

tecnológicos e digitais, nomeadamente aqueles associados ao uso de plataformas digitais, softwares de monitorização e outras ferramentas tecnológicas. A proposta visa garantir uma abordagem integrada, que permita identificar e prevenir riscos de forma eficaz, assegurando o cumprimento das obrigações legais tanto por parte dos empregadores como dos trabalhadores.

- **Criação de um quadro jurídico dinâmico e específico para o teletrabalho:** A investigação propõe o desenvolvimento de um quadro normativo robusto, que se adequa às especificidades do teletrabalho e equilibre a flexibilidade característica deste modelo com a proteção os princípios de direito dos teletrabalhadores, o que incluirá normas que assegurem medidas preventivas específicas, como a delimitação clara das responsabilidades das partes e a definição de critérios objetivos para a segurança no trabalho remoto. Deste modo, os contributos inovadores desta investigação abrem novas possibilidades para a legislação, a utilização de tecnologia e a gestão do teletrabalho, oferecendo soluções práticas e jurídicas que visam garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores no contexto digital, em um ambiente de trabalho em constante transformação.

2 Revisão da literatura

2.1 O Enquadramento Legal do Acidente de Trabalho

O conceito de acidente de trabalho no ordenamento jurídico português encontra-se regulamentado pelo artigo 281.º do Código do Trabalho, e está intimamente relacionado com o local e o tempo de trabalho. O acidente de trabalho é definido como qualquer evento ocorrido durante a execução das funções do trabalhador, seja no ambiente físico da empresa ou em qualquer outro local determinado pelo empregador, ou seja, a condição essencial para que se trate de um acidente de trabalho é a existência de um nexo causal entre o acidente e a atividade laboral desempenhada pelo trabalhador (Martinez, 2022).

A literatura no campo do direito do trabalho e da segurança digital aponta que o teletrabalho traz desafios singulares. A prática do teletrabalho, encontra-se regulamentada em Portugal pelo Código do Trabalho. Já os acidentes de trabalho, encontram-se regulamentados pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (LAT).

Martinez, argumenta que a definição de acidentes de trabalho em regime de teletrabalho deve considerar as especificidades do local de trabalho, que neste caso é o domicílio do trabalhador e destaca que o conceito de acidente de trabalho precisa de uma abordagem flexível para abranger os contextos únicos do teletrabalho, onde o trabalhador está sujeito a riscos distintos daqueles do ambiente convencional de trabalho (Martinez, 2022), especialmente quando o trabalhador tem liberdade de horário e espaço de trabalho.

O RGPD, implementado pela União Europeia em 2018, limita a monitorização de atividades pessoais, o que restringe as possibilidades de supervisão contínua no teletrabalho. Contudo, a jurisprudência do Tribunal Federal Alemão em 2021 abordou um caso de acidente em teletrabalho, permitindo que uma queda dentro de casa, ao deslocar-se para o espaço de trabalho, fosse considerada acidente de trabalho.

De acordo com o Código do Trabalho, para que um evento seja considerado um acidente de trabalho, é necessário que ocorra durante o período em que o trabalhador está a desempenhar as suas funções, ou seja, durante a jornada de trabalho. Este conceito tradicional foi desenvolvido para abranger situações em que o trabalhador está sujeito a riscos diretamente relacionados com o ambiente físico do trabalho, como acidentes ocorridos em fábricas, escritórios e outros locais convencionais (Ramalho, 2019).

A segurança no trabalho é uma responsabilidade direta do empregador, que deve assegurar que o local de trabalho esteja livre de riscos e que todas as medidas preventivas necessárias sejam implementadas. Tal obrigação encontra-se igualmente prevista na Diretiva 2002/14/CE, que determina a realização de avaliações periódicas de riscos laborais e a implementação de medidas preventivas

adequadas. Adicionalmente, a Diretiva 89/391/CEE, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, estabelece princípios gerais de prevenção, incluindo a eliminação de riscos e a adaptação do trabalho ao trabalhador.

No âmbito nacional, a Lei n.º 98/2009, que regulamenta o regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, estabelece no artigo 8.º os princípios gerais da responsabilidade do empregador em relação à proteção dos trabalhadores. Esta lei detalha ainda as condições para a caracterização de um acidente de trabalho, incluindo situações que possam ocorrer fora do local habitual de trabalho, desde que exista um nexo causal direto com as funções desempenhadas.

No contexto do teletrabalho, regulamentado pelo Código do Trabalho e pela Lei n.º 98/2009, surgem desafios particulares quanto à caracterização do acidente de trabalho, uma vez que o local de trabalho passa a ser, muitas vezes, o domicílio do trabalhador. Martinez (2022) defende que a definição de acidente de trabalho deve ser adaptada a esta realidade, considerando as especificidades do teletrabalho e os riscos distintos dos encontrados em ambientes laborais convencionais, dado que o espaço doméstico apresenta uma organização e natureza diferentes.

A Lei n.º 120/2021, bem assim como a Lei n.º 13/2023, de 27 de março introduziram alterações relevantes no regime do teletrabalho, reforçando a obrigatoriedade de acordo escrito entre as partes e prevendo a necessidade de assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis, ou seja, estes diplomas estabelecem que o empregador deve fornecer os equipamentos necessários e realizar avaliações de risco no local onde o teletrabalho é realizado, garantindo, assim, a proteção da saúde e segurança do trabalhador.

Neste cenário, é crucial refletir sobre como as obrigações do empregador podem ser conciliadas com a autonomia do trabalhador no teletrabalho.

A jurisprudência e a doutrina têm procurado soluções que equilibrem a proteção do trabalhador com as particularidades desta modalidade de trabalho, propondo, por exemplo, a delimitação mais precisa do conceito de “local de trabalho” e a promoção de boas práticas, como a definição de espaços específicos para a atividade laboral dentro do domicílio, bem como a disponibilização de formação e equipamentos adequados por parte do empregador.

A evolução do teletrabalho desafia o paradigma tradicional dos acidentes de trabalho, exigindo, assim, uma revisão das normas jurídicas para garantir uma proteção eficaz aos trabalhadores, sem descurar os princípios da autonomia e flexibilidade que caracterizam esta modalidade de trabalho.

2.2 As Limitações Legislativas no Teletrabalho

A título de exemplo fictício, de modo a ilustrar as dificuldades na caracterização de acidentes de trabalho no teletrabalho, seria o caso de uma teletrabalhadora - assistente administrativa, que sofre uma queda no chão de casa durante o horário laboral, resultando numa fratura. Ora, o acidente ocorreu num espaço misto de trabalho e pessoal, levantando questões sobre a definição de "local de trabalho" no teletrabalho e a aplicação das normas de segurança.

A falta de fiscalização e de critérios claros dificulta a determinação da responsabilidade do empregador e donexo causal, assim, este caso destaca as lacunas legislativas e a necessidade urgente de uma atualização normativa para garantir a proteção dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

A literatura jurídica tem identificado diversas lacunas significativas na legislação atual no que diz respeito ao reconhecimento dos acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho. Carvalho (2023) e Ramalho (2019) apontam como os principais problemas a indefinição do local de trabalho, a dificuldade na caracterização dos acidentes e as limitações em termos de fiscalização e prevenção.

A ausência de critérios objetivos para delimitar o espaço profissional no domicílio do trabalhador é uma das principais dificuldades, uma vez que, não existem parâmetros claros para distinguir entre o espaço pessoal e o profissional, o que dificulta a identificação do local de trabalho quando este é o domicílio do trabalhador.

Além disso, a falta de uma definição clara do que constitui um acidente de trabalho em ambiente doméstico torna difícil a avaliação dos riscos e a responsabilidade do empregador em relação a esse espaço privado. A complexidade na determinação da responsabilidade do empregador sobre o local de trabalho no teletrabalho e a necessidade de adaptar os parâmetros de segurança e de avaliação de riscos são desafios adicionais.

No que diz respeito à caracterização do acidente, a aplicação da presunção laboral prevista no artigo 10.º da LAT torna-se difícil, uma vez que o ambiente doméstico não está sujeito aos mesmos controlos e inspeções que os locais de trabalho tradicionais.

A verificação e investigação de acidentes também se tornam mais complicadas, pois as condições de trabalho no domicílio são, muitas vezes, privadas e difíceis de avaliar. Determinar onexo causal entre o acidente e a atividade laboral no contexto do teletrabalho também apresenta dificuldades, uma vez que não há uma separação clara entre o espaço pessoal e o profissional.

Outro grande desafio diz respeito à prevenção e fiscalização dos acidentes de trabalho no teletrabalho, porquanto, ainda não existe regulamentação específica sobre as medidas preventivas a serem adotadas pelos empregadores neste tipo de contexto, nem critérios padronizados para avaliar as condições ergonómicas dos trabalhadores a trabalhar a partir de casa.

O teletrabalho apresenta desafios significativos no âmbito da segurança laboral, especialmente no que diz respeito à monitorização de riscos no local de trabalho remoto e segundo Ricardo Nascimento (2024), os empregadores têm a responsabilidade legal de assegurar condições seguras para os trabalhadores,

mesmo fora das instalações da empresa, uma vez que, entre os problemas identificados estão o uso de mobiliário inadequado, distrações domésticas e a dificuldade em determinar os limites do local de trabalho.

Ora, para mitigar esses riscos, o autor sugere medidas como a comunicação às seguradoras sobre o regime de teletrabalho, o estabelecimento de diretrizes claras sobre locais seguros, a formação contínua dos trabalhadores e a definição de regras para deslocações em serviço.

A indefinição das responsabilidades do empregador na adaptação do espaço doméstico e as dificuldades práticas na fiscalização das condições de trabalho no ambiente privado aumentam os riscos para a saúde e segurança dos teletrabalhadores.

Além disso, questões de privacidade e proteção de dados também têm sido levantadas em relação ao teletrabalho. O equilíbrio entre a fiscalização necessária para garantir a segurança e a proteção da privacidade do trabalhador é delicado, especialmente considerando as limitações impostas pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). A implementação de sistemas de controlo à distância e a falta de regulamentação específica sobre a vigilância no contexto do teletrabalho complicam ainda mais a situação.

Finalmente, existem questões relacionadas com a compensação dos acidentes de trabalho no teletrabalho. A determinação do valor das indemnizações e a avaliação dos danos em ambiente doméstico são aspetos complexos que carecem de maior clareza na legislação, especialmente no que diz respeito à cobertura de acidentes em situações híbridas, que envolvem tanto o trabalho presencial como o teletrabalho. Estas limitações, criam obstáculos significativos na caracterização e no reconhecimento dos acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho.

A jurisprudência portuguesa tem procurado adaptar os conceitos tradicionais às novas realidades laborais, mas a falta de um quadro legal específico dificulta a uniformização das decisões judiciais.

A necessidade de uma atualização legislativa torna-se evidente para garantir uma proteção adequada aos teletrabalhadores.

Fernandes (2021) sugere a criação de um regime específico para o teletrabalho, que contemple a definição clara do espaço de trabalho no ambiente doméstico, critérios objetivos para a caracterização de acidentes, mecanismos de fiscalização e controlo adequados, regulamentação da responsabilidade do empregador e sistemas de prevenção adaptados a este novo modelo de trabalho.

2.3 Soluções Práticas e Recomendações para o Futuro

A literatura jurídica e a experiência internacional apontam várias soluções potenciais para as lacunas identificadas no regime português de teletrabalho.

Ora, Carvalho (2023) sugere três eixos principais de intervenção para resolver estas questões: adaptações legislativas, medidas técnicas e organizacionais, e aspetos práticos de implementação.

A primeira intervenção necessária é a criação de um regime específico para os acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho, o que inclui a definição clara de critérios para a caracterização do local de trabalho doméstico, a adaptação das presunções legais ao contexto remoto e a regulamentação específica sobre prevenção e fiscalização.

A implementação de medidas técnicas e organizacionais também é essencial, pese embora, para isso, devam ser criados sistemas de avaliação de riscos à distância, protocolos de verificação das condições de trabalho no domicílio e *checklists* específicas para este tipo de ambiente, no entanto e além disso, devem ser estabelecidos procedimentos claros para o reporte de acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho.

Fernandes (2021) sugere a implementação de medidas concretas para facilitar a adaptação ao teletrabalho, como a definição de áreas específicas de

trabalho dentro do domicílio, a utilização de sistemas de monitorização não invasivos e o desenvolvimento de protocolos claros para a comunicação de acidentes.

A criação de mecanismos de suporte técnico remoto também pode ser uma solução para apoiar os trabalhadores e empregadores em situações de risco.

A jurisprudência internacional tem fornecido orientações importantes sobre a caracterização de acidentes de trabalho no teletrabalho, como exemplo, temos o Tribunal de Justiça da União Europeia, a enfatizar a necessidade de uma interpretação flexível do conceito de local de trabalho (Acórdão C-266/14, 2015).

As tendências observadas na literatura indicam a necessidade de evolução tecnológica e normativa para lidar com os novos desafios do teletrabalho.

O desenvolvimento de sistemas inteligentes de monitorização de riscos, plataformas integradas de gestão de segurança e ferramentas de avaliação ergonómica remota são algumas das inovações tecnológicas que podem ser adotadas para melhorar a segurança no teletrabalho.

Passos importantes para garantir a proteção dos teletrabalhadores, seria, igualmente, a harmonização da legislação a nível europeu, a criação de standards internacionais e o estabelecimento de diretrizes comuns.

Além disso, o desenvolvimento de seguros específicos para teletrabalhadores, a criação de centros especializados de apoio e a implementação de sistemas de certificação são algumas das recomendações de Costa (2022) para o futuro do teletrabalho.

A evolução do quadro normativo e a implementação de soluções práticas para a prevenção de acidentes são essenciais para garantir a segurança e bem-estar dos trabalhadores a atuar neste novo modelo de trabalho.

A evolução tecnológica oferece novas ferramentas para a gestão da segurança no teletrabalho, no entanto, Martins (2020) discute a aplicação de

tecnologias de monitoramento e como essas podem infringir o direito à privacidade do trabalhador, especialmente num ambiente digital onde as linhas entre o tempo pessoal e profissional se confundem. A regulamentação de medidas de controle deve, segundo o autor, observar princípios de proporcionalidade, necessidade e transparência, destacando, ainda que, o monitoramento deve ser o menos invasivo possível e que os dados pessoais devem ser protegidos conforme o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) (Martins, 2020).

As plataformas integradas de gestão de segurança, como as que Martins (2019) descreve, são essenciais para a gestão centralizada de incidentes, a avaliação contínua de riscos e a documentação digital de ocorrências. A comunicação integrada entre empregador e trabalhador também pode ser facilitada por estas plataformas, permitindo uma resposta rápida a situações de risco e a implementação de medidas corretivas.

As ferramentas de formação, como programas de e-learning especializados, simuladores de situações de risco e tutoriais interativos, são fundamentais para garantir que os trabalhadores estejam preparados para lidar com situações de risco no ambiente doméstico. A avaliação periódica online permite acompanhar o progresso dos trabalhadores em relação à segurança e saúde no teletrabalho.

Carvalho (2023) propõe diretrizes práticas para a implementação de sistemas de segurança eficazes no teletrabalho, onde, para os empregadores, recomenda-se o estabelecimento de protocolos claros, o investimento em tecnologia adequada, a formação contínua das equipas e a avaliação regular das condições de trabalho e para os trabalhadores, é importante o cumprimento das normas de segurança, a comunicação proativa de riscos, a manutenção do espaço adequado para o trabalho e a participação em formações. Já, para os legisladores, a recomendação é a atualização do quadro legal, a criação de standards específicos para o teletrabalho e a harmonização das normas com os regulamentos internacionais. A criação de mecanismos de controle eficazes é essencial para

garantir que as medidas de segurança sejam cumpridas e para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores.

Entendemos que um sistema eficaz de gestão de segurança no teletrabalho deve incluir uma estrutura organizacional bem definida, com responsabilidades claras, canais de comunicação eficientes e protocolos de resposta a emergências. O sistema de arquivo da documentação digital também é importante para garantir que todos os incidentes sejam registados e acompanhados de forma adequada.

Em termos de procedimentos operacionais, Costa (2022) enfatiza a importância de *checklists* diárias de segurança, protocolos de manutenção preventiva, sistemas de reporte de incidentes e avaliações periódicas de conformidade. A monitorização contínua das condições de trabalho e a análise de tendências de incidentes ajudam a melhorar a segurança e a prevenção de acidentes.

A infraestrutura tecnológica necessária para a gestão da segurança no teletrabalho inclui servidores seguros, sistemas redundantes e redes protegidas diz Martins (2019) e a conformidade com o RGPD, protocolos de segurança robustos e armazenamento seguro de dados são aspetos essenciais para proteger as informações dos trabalhadores e garantir a privacidade.

Acrescendo ainda, estudos como os de Martins (2020) e Nascimento (2024) que sugerem que a aplicação de ferramentas de monitorização pode ser viável, desde que respeite os limites legais, monitorizando apenas o estritamente necessário para prevenir acidentes.

Além disso, as interfaces devem ser intuitivas, com *dashboards* que permitam acompanhar a segurança em tempo real, aplicações móveis para facilitar a comunicação e alertas automatizados para situações de risco. Estes aspetos técnicos ajudam a garantir uma gestão eficaz da segurança no teletrabalho e a proteção dos trabalhadores.

3 Metodologia de Investigação

A metodologia adotada para a realização deste estudo é qualitativa, com base na análise documental e jurisprudencial. O estudo foi realizado a partir da revisão de literatura especializada, incluindo artigos científicos, livros, relatórios e outras publicações acadêmicas, além de uma análise crítica da legislação portuguesa, especialmente do Código do Trabalho, no que tange às disposições sobre segurança no trabalho e acidentes de trabalho.

Para a proposta da solução digital, foram utilizados modelos de requisitos com base em práticas reconhecidas de desenvolvimento de sistemas e tecnologias digitais.

Para compreender a existência de jurisprudência sobre acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho, procedeu-se ao contacto com diversos Tribunais de Trabalho, com o objetivo de identificar sentenças ou acórdãos que abordassem esta temática, no entanto, verificou-se que, até ao momento, não há registo de decisões judiciais específicas sobre acidentes ocorridos em regime de teletrabalho.

4 Conclusão

A análise do regime jurídico de acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho evidencia lacunas significativas que necessitam de uma revisão profunda e urgente para garantir a proteção efetiva dos trabalhadores neste novo modelo de trabalho e a inexistência de jurisprudência específica sobre acidentes de trabalho no teletrabalho reflete a necessidade urgente de um quadro legislativo claro e adaptado a esta realidade laboral, de forma a garantir segurança jurídica e proteção eficaz para os trabalhadores neste regime.

A ambiguidade quanto ao conceito de "local de trabalho" e a dificuldade de fiscalização sobre as condições de trabalho em ambientes privados são questões centrais que exigem uma adaptação legislativa eficiente e adaptada às novas realidades do trabalho remoto, assim e para assegurar a continuidade do teletrabalho sem comprometer a segurança e a saúde dos trabalhadores, é imprescindível a criação de um regime jurídico específico, que contemple tanto as condições do ambiente doméstico quanto as responsabilidades do empregador.

A implementação de tecnologias inovadoras, como sensores IoT e plataformas de monitorização digital, pode contribuir significativamente para a mitigação dos riscos no teletrabalho. Ora, tais ferramentas permitirão um acompanhamento mais eficaz do ambiente de trabalho dos teletrabalhadores, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e prevenindo acidentes antes que ocorram.

Contudo, é necessário que a implementação dessas tecnologias seja acompanhada de diretrizes claras sobre a responsabilidade do empregador e de medidas de fiscalização adequadas, de modo a criar um equilíbrio entre segurança, privacidade e eficiência.

Além disso, a harmonização das normas de segurança, tanto a nível nacional quanto europeu, é fundamental para garantir que as normas de proteção dos trabalhadores sejam consistentes e adequadas ao contexto do teletrabalho, nomeadamente, como por exemplo, a criação de seguros específicos para teletrabalhadores, juntamente com a implementação de centros de apoio técnico e de orientação, representa um avanço crucial para o fortalecimento da segurança jurídica neste campo.

A atualização do quadro normativo, a capacitação contínua de trabalhadores e empregadores e a implementação de práticas preventivas são essenciais para garantir um teletrabalho seguro e sustentável.

Com a integração de tecnologias inovadoras, soluções jurídicas adaptadas e um compromisso com a formação e a segurança, será possível

garantir que o teletrabalho se consolide como um modelo de trabalho sustentável e seguro, assegurando tanto a saúde dos trabalhadores quanto a continuidade da produtividade e do sucesso organizacional.

Referências

Carvalho, A. C. (2023). Os acidentes de trabalho em regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador. *RIDT*, 3(5), IDT, Faculdade de Direito de Lisboa. Disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2023/12/RIDT_5-4.-Ana-Catarina-Carvalho.pdf

Código do Trabalho. (2003). *Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*. Diário da República, 1.ª série. <https://www.dre.pt>

Costa, A. C. R. (2022). A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: Reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores.” *Questões Laborais*, 60, 153-179.

Decreto-Lei n.º 114/2020, de 20 de julho. (2020). Estabelece o regime jurídico do teletrabalho em Portugal, definindo as condições de aplicação e direitos do trabalhador. Diário da República, Série I, n.º 138, de 20 de julho de 2020.

Fernandes, L. M. (2021). A (r)evolução do teletrabalho: Modalidade de contrato contemporânea. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/>

Gomes, J. M. V. (2013). *O acidente in itinere e a sua descaracterização*. Coimbra Editora.

Gomes, J. M. V. (2022). *Direito do trabalho* (10ª ed.). Almedina.

Lei n.º 13/2023, de 27 de março. (2023). Proceda à alteração do Código do Trabalho e respetiva regulamentação, introduzindo medidas para reforçar o combate à precariedade laboral. Diário da República, Série I, n.º 60, de 27 de março de 2023.

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Diário da República, 1.ª série, n.º 234. <https://dre.pt>

Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. (2009). Regula o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Diário da República, Série I, n.º 172, de 4 de setembro de 2009.

Martinez, P. R. (2022, novembro). *XII Colóquios de Direito do Trabalho – Os novos desafios do Direito do Trabalho*. Apresentação sobre acidentes de trabalho em teletrabalho.

Martinez, P. R. (2022). Acidentes de trabalho em teletrabalho. *A Revista*, 2, 75-102. Disponível em <https://arevista.stj.pt>

Martins, J. Z. (2020). O teletrabalho revisitado. *Mínerva: Revista de Estudos Laborais*, 10(3), 59-93. <https://doi.org/10.34628/psta-r849>

Martins, M. N. G. (2019). *O poder de fiscalização em teletrabalho: Recurso às tecnologias de informação e comunicação* (Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito).

Nascimento, R. (2024, 17 de dezembro). *Acidentes em teletrabalho*. *ECO*. <https://eco.sapo.pt/opiniao/acidentes-em-teletrabalho/>

Tribunal de Justiça da União Europeia. (2015). *Acórdão C-266/14*. Jornal Oficial da União Europeia. <https://eur-lex.europa.eu/>

União Europeia. (2002). *Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral para a informação e consulta dos trabalhadores na União Europeia*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014>

PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: UMA ANÁLISE JURÍDICA

Ariella Cristina Gonçalves¹

Faculdade Autônoma de Direito – FADISP

DOI: <https://doi.org//10.62140/ACG167191855>

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo geral a compreensão da forma como a inteligência artificial (IA) está sendo implementada nas relações de trabalho. O objetivo específico é examinar a proteção dos direitos dos trabalhadores no cenário atual e verificar se existe planejamento para essa proteção no futuro. Será utilizada pesquisa bibliográfica. Foi possível concluir que o uso da inteligência artificial, sem que se regule de forma correta, pode ir contra direitos fundamentais, do cidadão e do trabalhador. Portanto, a utilização da inteligência artificial deve ser supervisionada por seres humanos, os algoritmos devem permitir o controle e rastreamento humano.

Palavras-chave: Inteligência artificial. Direitos do trabalhador. Regulamentação.

ABSTRACT: The general objective of this paper is to understand how artificial intelligence (AI) is being implemented in work relationships. The specific objective is to examine the protection of workers' rights in the current scenario and verify whether there is planning for this protection in the future. Bibliographical research will be used. It was possible to conclude that the use of artificial intelligence, without being properly regulated, could go against the fundamental rights of citizens and workers. Therefore, the use of artificial intelligence must be supervised by humans, the algorithms must allow human control and tracking.

Keywords: Artificial intelligence. Workers' rights. Regulation.

¹ Advogada. Mestre em Função social do Direito pela Faculdade Autônoma de Direito (FADISP), Pós Graduada em Direito Trabalhista e Previdenciário pela Faculdade de Direito de Franca, Pós Graduada em Direito Corporativo e Compliance, pela Escola Paulista de Direito, Pós Graduada em Prática trabalhista avançada pela Faculdade Damásio Educacional.

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8433890685187482>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2074-4427>

Endereço eletrônico: ariellagoncalves@yahoo.com

INTRODUÇÃO

A inteligência artificial é um dos pilares da evolução tecnológica atual, e irá trazer grandes transformações para a sociedade de forma geral, o que inclui a esfera do âmbito trabalhista. Diante desse cenário, torna-se imprescindível examinar como a inteligência artificial está sendo empregada nas relações trabalhistas. É necessário que se pondere se a sua utilização sem uma regulamentação adequada pode infringir os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A inteligência artificial está se tornando cada vez mais um tema central nas discussões jurídicas no Brasil. Essa crescente atenção não se limita a meras especulações inspiradas em ficção científica, mas se alinha aos avanços da tecnologia dos últimos anos. Há situações nas quais a interação com sistemas de IA é mais perceptível, como no aumento de interação com chatbots e assistentes pessoais de aparelhos eletrônicos, enquanto há situações nas quais a tecnologia é mais discreta, como é evidenciado pelo aumento do uso de tecnologias de automação pelo judiciário brasileiro. De maneira visível ou não, a inteligência artificial já exerce impacto nas vidas de milhões de brasileiros, suscitando questões sobre como o Direito deve abordar essas novas tecnologias, inclusive no ramo do trabalho, para que se garanta os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Inicialmente o trabalho irá abordar a inteligência artificial, conceituando-a e trazendo breve panorama histórico. Além disso, os pontos positivos e negativos da inteligência artificial serão apontados.

A seguir, o trabalho irá demonstrar a forma como a inteligência artificial tem adentrado ao ramo do trabalho, e influenciado a vida dos empregadores e empregados. Este tópico também irá abordar a necessidade de regulamentação adequada à IA em relação aos direitos dos trabalhadores, e trazer quais medidas já estão sendo adotadas nesse sentido.

A temática escolhida tem alta relevância visto que a inteligência artificial é uma realidade que tem se tornado cada vez mais pauta de debates, e sua influência tem adentrado ao ramo do trabalho, sendo necessário que se garanta

desde já os direitos dos trabalhadores, visto que esta categoria será a mais negativamente afetada, caso não haja regulamentação devida.

1. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

O Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa (2023) define inteligência como a “faculdade de conhecer, de compreender; intelecto: a inteligência distingue o homem do animal”², por sua vez, a palavra “artificial” consta como aquilo “que é produzido não pela natureza, mas por uma técnica”³.

Portanto, a inteligência artificial (ou I.A) consiste em um sistema concebido e programado pela humanidade para desempenhar tarefas complexas que, anteriormente, dependiam exclusivamente da capacidade do ser humano.

A I.A “se refere à capacidade de reprodução artificial da capacidade de adquirir e aplicar diferentes habilidades e conhecimentos para solucionar dado problema, resolvendo-o, raciocinando e aprendendo com as situações”⁴.

O debate entre especialistas sobre a viabilidade de desenvolver e programar máquinas capazes de pensar, raciocinar e interagir com seres humanos é algo antigo. A incursão nessa área teve início em 1956, durante conferência realizada em Dartmouth. Foi nesse contexto que pesquisadores, pela primeira vez, iniciaram discussões sobre o tema. Dadas as limitações tecnológicas da época, contudo, a ideia ainda permanecia predominantemente conceitual⁵.

Posterior à terceira revolução industrial, a integração das tecnologias à sociedade impulsionou o progresso social. Embora nos deparemos atualmente com máquinas e dispositivos tecnológicos altamente desenvolvidos, é importante destacar um extenso processo evolutivo da tecnologia. Os computadores, como exemplo, passaram por diversas transformações e aprimoramentos ao longo do tempo.

² **INTELIGÊNCIA.** In: DICIO, dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/inteligencia/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

³ **ARTIFICIAL.** In: DICIO, dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/inteligencia/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

⁴ PEIXOTO, Fabiano Hartmann; SILVA, Roberta Zumblick Martins da. **Inteligência artificial e direito.** 1.ed. Curitiba: Alteridade Editora, 2019, p. 20.

⁵ RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. **Inteligência artificial.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

As primeiras máquinas surgiram em 1951, operando por meio de circuitos e válvulas eletrônicas, apresentando uma aparência visual significativamente distinta dos computadores atuais. Ao longo de anos de estudos e experimentações, os computadores evoluíram para sua forma atual, com redução de tamanho dos dispositivos e aumento na capacidade de processamento de dados⁶.

A internet também teve mudanças, sendo ampliada e se desenvolvendo. Segundo Thiago Barros:

Os conceitos militares por trás da Internet começaram a surgir em meados dos anos 50, mas só na década de 60, com o mundo polarizado entre Estados Unidos e URSS que a ideia se desenvolveu. Cientes de poder da comunicação, os EUA criaram um sistema de descentralização de suas informações no Pentágono para evitar que possíveis ataques causassem a perda irreparável de documentos do governo⁷.

A internet emergiu como um mecanismo de segurança para o governo durante a Guerra Fria. Após esse período, passou por distintas fases de evolução: nos anos 70 e 80, foi cunhado o termo "internet"; o renomado "Google" surgiu nos anos 90 e somente na década de 2000 a internet se disseminou globalmente, evoluindo de maneira acelerada e possibilitando diversas transformações sociais.

O ideal de criar máquinas pensantes e inteligentes foi sendo cultivado junto com os avanços tecnológicos. Cientistas e estudiosos de eras passadas já vislumbravam a possibilidade dessa criação, considerando a forma mecânica com a qual funciona o raciocínio lógico. Para eles, a mente humana operava como um computador, o que serve como base para o estudo dos programas de computador como forma de entender melhor como funciona a mentalidade mentais.

⁶ GUIMARÃES E OLIVEIRA, Vitória da Silveira. **A inserção da inteligência artificial no judiciário como meio de agilizar as resoluções dos processos judiciais.** Monografia (bacharelado). 68 p. Universidade Do Sul De Santa Catarina. Araranguá, 2020.

⁷ BARROS, Thiago. **Internet completa 44 anos**; relembra a história da web. 2013. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/artigos/noticia/2013/04/internet-completa-44-anos-relembra-historia-da-web.html>. Acesso em: 28 nov. 2023

Acreditavam na capacidade de desenvolver programas que imitassem nossa habilidade de raciocínio, de percepção, identificação do ambiente e até mesmo a fala e compreensão da linguagem.

Porém, apesar de ter muitos entusiastas, a criação de máquinas inteligentes também sempre teve muitos opositores, que acreditavam que a criação de uma máquina pensante iria contra a natureza, que deu ao homem a capacidade de raciocínio de forma única. Além disso, segundo os opositores, criar uma máquina inteligente seria a mesma coisa de dizer que o raciocínio pode ser recriado de forma artificial, sem a necessidade da alma, como se fosse uma profanação⁸.

Este debate, de caráter moral e ético, persiste até a atualidade, sendo um divisor da opinião pública acerca dos limites a serem impostos quando forem criadas máquinas ou sistemas que tenham capacidade de pensamento e ação comparável ao dos humanos. Segundo Stephen Hawking, em uma conferência de tecnologia, expressou suas preocupações acerca da evolução da inteligência artificial. Para ele, confiar integralmente à IA sem colocar limitações para suas ações leva a riscos imensos. O cientista crê que há grandes probabilidades de que as máquinas superem a capacidade humana e se oponham à humanidade, ou que sejam utilizadas como armas em conflitos e para fins destrutivos. De acordo com ele:

Não podemos prever o que seremos capazes de alcançar quando o nosso próprio intelecto for ampliado pela inteligência artificial. Talvez com essa revolução tecnológica possamos reduzir parte dos danos feitos à natureza, erradicar doenças e a pobreza [...] Todos os aspectos de nossas vidas serão transformados. A inteligência artificial pode se mostrar a maior invenção da história da civilização ou a pior. Ainda não sabemos se seremos beneficiados ou destruídos por ela⁹.

⁸ GUIMARÃES E OLIVEIRA, Vitória da Silveira. **A inserção da inteligência artificial no judiciário como meio de agilizar as resoluções dos processos judiciais**. Monografia (bacharelado). 68 p. Universidade Do Sul De Santa Catarina. Araranguá, 2020.

⁹ HAWKING, Sthepen. WEB summit. **The world's largest technology conference**. Web summit. 2017. Lisbon. (8m15s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=H41Zk1GrdRg&t=49s>. Acesso em: 28 nov. 2023.

Embora o futuro do desenvolvimento das inteligências artificiais ainda se mostre nebuloso, cheio de incertezas, há grande esforço da comunidade científica para que seja possível a existência de I.As com habilidades comparáveis ou até mesmo superiores às dos humanos. Porém, já na atualidade é possível cada vez mais notar a utilização das inteligências artificiais em vários ramos, começando a ter interferência em várias vivências e percepções. Isto também se aplica ao ambiente laboral.

2. A INTERFERÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RAMO DO TRABALHO

O avanço da tecnologia, ao longo do tempo, levou ao surgimento de tendências como terceirização, flexibilização e desregulamentação no âmbito trabalhista. Essas tendências têm, de maneira crescente e incisiva, reduzido os direitos dos trabalhadores, relegando-os a condições laborais precárias, desprovidas de proteção ou com amparo social inadequado.

Como exemplo, é possível citar trabalhadores em regimes terceirizados ou de contrato intermitente, visto que ambos se encontram em situação de maior vulnerabilidade trabalhista, visto que os terceirizados, ao longo da história, frequentemente recebem salários inferiores em comparação com os trabalhadores diretamente contratados. No caso dos contratados em regime intermitente, recebem apenas proporcionalmente às horas trabalhadas, podendo passar tempos sem emprego e, por consequência, sem obter nenhuma renda.

Também é possível citar os profissionais que são contratados por meio de plataformas digitais, como os entregadores de comida (iFood, Zé Delivery) e os motoristas (Uber, 99Taxi), que são classificados como "autônomos" ou "microempresários individuais", e devido a esta categorização, carecem de benefícios trabalhistas convencionais, como FGTS, 13º, férias com acréscimo de 1/3, etc. Em muitos casos, também enfrentam a ausência de cobertura previdenciária, ficando sujeitos a ter que pagar o INSS do próprio bolso, ou a

depende de solidariedade ou assistência estatal em caso de eventualidade, como doença, acidente ou invalidez¹⁰.

O aumento constante dos empregos precários tem destacado uma fragilização da economia, manifestada pela imposição de reduções salariais aos trabalhadores assalariados, que, temendo a demissão e a possibilidade de se juntarem aos trabalhadores em empregos precários, veem suas rendas individuais diminuírem. Esse cenário resulta na redução da renda per capita e, por consequência, do poder de compra, contribuindo para a formação de uma espiral econômica desfavorável.

Esta realidade vai contra o que prega as diretrizes contidas na Constituição Federal pátria, visto que essa dá o devido reconhecimento ao valor social do trabalho, e estabelece sua primazia na ordem social. Ao prometer um ambiente laboral juridicamente protegido, repleto de garantias sociais, a Constituição busca assegurar dignidade tanto ao trabalhador quanto à sua família¹¹.

Ocorre que esta dignidade tem, muitas vezes, sido colocada em pauta, e o aumento de aplicabilidade e utilização das IA, corrobora com este panorama. Afirmam Geraldo Tessarini Junior e Patrícia Saltorato:

A indústria 4.0 é o produto de uma profusão de tecnologias aplicadas ao ambiente de produção, o que Schwab (2016) nomeia de ‘megatendências’. Entre elas, avultam-se os Cyber-Physical Systems (CPS), a Internet of Things (IoT), a Internet of Services (IoS), veículos autônomos, impressoras 3D, robôs avançados, inteligência artificial, Big Data, nanomateriais e nanossensores.¹²

¹⁰ KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho**: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. Rev. TST, São Paulo, vol. 87, n. 2, abr/jun 2021.

¹¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A inteligência artificial e o direito do trabalho**: lampejos utópicos para um futuro distópico. Rev. TST, São Paulo, vol. 88, n. 1, jan/mar 2022.

¹² TESSARINI Jr., Geraldo; SALTORATO, Patrícia. **Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho**: uma revisão sistemática da literatura. Revista Produção Online – Revista Científica Eletrônica de Engenharia da Produção, Florianópolis, p. 743-769, 2018, p. 746.

Atualmente, tem sido possível observar no cotidiano, coisas que até relativamente pouco tempo seriam consideradas itens de ficção científica. É comum ver o uso das chamadas “assistentes pessoais”, que funcionam nos aparelhos eletrônicos com o uso de inteligência artificial, como por exemplo, exemplo a SIRI, o GOOGLE ASSISTANT, da Google, a ALEXA, e até mesmo a MAGALU, todas com a função de “atender”, “conversar”, “explicar” e “direcionar” o consumidor para os serviços que deseja¹³.

Nesse cenário é possível ainda observar uma extensa automação e robotização industrial, juntamente com a informatização e gestão por inteligência artificial de rotinas, fluxos e procedimentos. Além disso, observam-se redes globais de informação e comunicação instantâneas, estruturas robustas de processamento de dados, e sistemas de controle e monitoramento tanto públicos quanto privados. A grande maioria da população mundial está interligada a todas essas complexas estruturas por meio de dispositivos como computadores, tablets, notebooks, smartphones, máquinas de cartão de crédito, câmeras, etc. Esse panorama, como dito anteriormente, que há quatro décadas seria descrito como cenário de ficção científica, agora é apenas chamado de “cotidiano”, o que demonstra o grande e rápido avanço que a tecnologia tem tido a cada dia.

Máquinas informatizadas altamente eficientes, dotadas de algoritmos de Inteligência Artificial, conectam-se a extensos bancos de dados, adquirindo a capacidade de "aprender". Esse aprendizado possibilita o aprimoramento contínuo de seu desempenho, alinhando-se aos objetivos estabelecidos em sua programação inicial.

No cenário laboral, observa-se inúmeros casos de utilização da Inteligência Artificial como substituto do trabalho humano. Segundo Krost e Goldshmidt, a I.A. pode ser aplicada em diversas atividades, tais como:

- 1) Chatbots, que utilizam linguagem para conversar com as pessoas de maneira natural e pré-

¹³ KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho**: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. Rev. TST, São Paulo, vol. 87, n. 2, abr/jun 2021.

- programada. Reconhecem nomes e números de telefones e reproduzem o comportamento humano;
- 2) Aplicação de gestão, úteis para identificar os trabalhadores que estão desempenhando com mais eficiência;
 - 3) Assistente pessoal, utilizada para marcar reuniões, horários na agenda e atividades do cotidiano, capaz de reconhecer o comando de voz e fornecer informações e soluções ao usuário;
 - 4) Mecanismos de segurança, tanto em ataques digitais quanto em situações do cotidiano, como eventos;
 - 5) Predições, por meio de máquinas equipadas com Inteligência Artificial nas empresas que podem ser desenvolvidas para fazer previsões do comportamento humano em determinadas circunstâncias. Essa tecnologia pode ser utilizada em campanhas de marketing, por exemplo, para prever diferentes cenários e possíveis resultados;
 - 6) Vendas e marketing, para detectar o perfil do consumidor, personalizando o atendimento, com praticidade e conforto; e
 - 7) Ensino, capaz de fornecer informações e dados ao usuário a qualquer hora do dia.¹⁴

A aplicação da I.A no ramo do trabalho, conforme os exemplos acima, está aos poucos resultando na substituição progressiva do trabalho humano, fazendo-o se tornar dispensável ou de menor relevância. Essa transição, ocorrendo cada vez mais rápido, está levando a uma transformação do trabalho precário, muitas vezes desprovido de cobertura social adequada, para uma categoria em que o trabalho humano torna-se irrelevante, desnecessário ou inútil.

Yuval Harari, historiador e filósofo, aponta que até 2050 irá surgir uma nova classe social, que ele chama de ‘inúteis’. Essa classe será constituída por indivíduos que não serão apenas desempregadas, mas que não serão empregáveis.

¹⁴ KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho**: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. Rev. TST, São Paulo, vol. 87, n. 2, abr/jun 2021, p. 64.

De acordo com o autor, esse grupo poderá acabar sendo alimentado por um sistema de renda básica universal¹⁵.

Em sua obra, o autor afirma que já há governos e movimentos sociais argumentando ser necessário criar e implementar uma renda mínima universal, que consiga manter os indivíduos que não consigam participar do mercado de trabalho. Esta renda universal seria bancada pelos governos ou pelas grandes empresas que, por utilizar a Inteligência Artificial, acabaram levando muitos trabalhadores à impossibilidade de seguir com seus ofícios. Sobre esta renda, o autor afirma:

Um modelo novo que atrai cada vez mais atenção é o da renda básica universal (RBU). A RBU propõe que os governos tributem os bilionários e as corporações que controlam os algoritmos e robôs, e usem o dinheiro para prover cada pessoa com um generoso estipêndio que cubra suas necessidades básicas. Isso protegerá os pobres da perda de emprego e da exclusão econômica, enquanto protege os ricos da ira populista¹⁶.

O ser humano deve poder realizar atividades produtivas, socialmente protegidas e reconhecidas, que deem significado e dignidade à sua existência. No panorama atual, observando-se a perspectiva do candidato ao emprego ou daquele que já se encontra empregado, será que os direitos fundamentais estão sendo respeitados?

Para abordar essa questão, é crucial destacar que os direitos fundamentais não se limitam ao Estado, estendendo-se também às relações entre os particulares. A vinculação direta ou indireta dos direitos fundamentais entre particulares só pode ser estabelecida ao se analisar o caso concreto, observando-se os seguintes critérios:

¹⁵ ÉPOCA NEGÓCIOS. **Uma nova classe de pessoas deve surgir até 2050**: a dos inúteis. 27 jun, 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Vida/noticia/2018/01/uma-nova-classe-de-pessoas-deve-surgir-ate-2050-dos-inuteis.html>. Acesso em 21 nov. 2023.

¹⁶ HARARI, Noah Yuval. 21 lições para o século 21. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 62.

- a) poder-se-á sustentar que a concretização de determinadas normas de direitos fundamentais por intermédio do legislador ordinário leva a uma aplicação indireta da Constituição na esfera das relações privadas, no sentido de uma aplicação mediada pelo legislador, que, na edição das normas de direito privado, deve cumprir e aplicar os preceitos relativos aos direitos fundamentais;
- b) uma aplicação indireta da Constituição também se verifica quando o legislador ordinário estabeleceu cláusulas gerais e conceitos indeterminados que devem ser preenchidos pelos valores constitucionais, de modo especial os contidos nas normas de direitos fundamentais. Por derradeiro, estar-se-á em face de uma aplicação direta da Constituição quando inexistir lei ordinária concretizadora, não houver cláusulas gerais ou conceitos indeterminados aplicáveis à espécie ou mesmo quando o seu campo de aplicação for mais restrito do que o das normas constitucionais¹⁷.

A utilização da IA pode causar a violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, como por exemplo a dignidade humana (art. 1º, III, da CF/88), não-discriminação baseada em sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, estado civil, situação familiar, deficiência, idade ou orientação sexual (art. 3º, IV, art. 5º, *caput*, art. 7º, XXXI, da CF/88 e Lei 9.029/95), proteção de dados pessoais (LGPD e ADIs 6387, 6388, 6389, 6390 e 639327), a privacidade e intimidade (Art. 5, X e XII, da CF/88, art. 21 do CC e Lei 12.965/2014).

As normas mencionadas acima podem refletir em casos concretos, uma vez que há um risco associado a deficiências na programação de sistemas de IA, ou ao uso de dados sem correção de determinadas orientações.

Um exemplo disto ocorreu no sistema de seleção de currículos da Amazon, destinado a avaliar candidatos, no qual foi identificado que o sistema estava alimentado com dados da década anterior, os quais já não refletiam a realidade atual do mercado de trabalho. Na época que o programa foi desenvolvido, a indústria da tecnologia era predominantemente composta por homens, e o sistema de IA, desenvolvido naquele tempo, foi alimentado com

¹⁷ HARARI, Noah Yuval. 21 lições para o século 21. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 62.

informações que resultavam em discriminação e exclusão de currículos de mulheres no processo de seleção.

Ainda há a possibilidade de o empregador utilizar a I.A como forma de fiscalização e controle de seus empregados.

A utilização da Inteligência Artificial pelo empregador para fins de fiscalização pode expor detalhes da vida privada do empregado. Sistemas de I.A baseados em vídeo, imagens e monitoramento do acesso à internet revelam aspectos da personalidade do colaborador. Adicionalmente, a I.A amplia as capacidades de rastreamento e análise dos hábitos diários de uma pessoa. Por exemplo, a I.A que seja utilizada pelo empregador para vigiar os empregados, pode acabar infringindo a proteção de dados, visando observar o comportamento dos funcionários.

Assim é necessário que se questione qual seria o limite do poder diretivo e de fiscalização do empregador diante dos direitos fundamentais do empregado. Segundo a doutrina, esse limite seria a "segurança na regular marcha da atividade empresarial". Dessa forma, diante da crescente utilização da Inteligência Artificial pelos empregadores para administrar os negócios e fiscalizar os empregados, torna-se imperativa que se regule o tema, a fim de prevenir abusos e violações dos direitos fundamentais¹⁸.

A Constituição estabeleceu a proteção do trabalho humano diante da automação¹⁹. Recentemente, observa-se uma notável discriminação etária em relação aos chamados "envelheceste", referindo-se a trabalhadores com 40 anos ou mais. Esses profissionais muitas vezes não demonstram a mesma afinidade e desenvoltura que os jovens no que se refere ao domínio das tecnologias de comunicação e informação.

Por este motivo, é possível observar que os chamados envelheceste estão sendo substituídos por trabalhadores mais jovens, já que normalmente estes

¹⁸ DAMILANO, Cláudio Teixeira; STÜRMER, Gilberto. **Regulação da inteligência artificial para garantia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. VII Jornada da Rede Interamericana de Direitos Fundamentais e Democracia. 2020.

¹⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

já estão mais acostumados com as novas tecnologias, e, por isso, possuem mais facilidade para lidar com estas. Nesse cenário, a proteção constitucional demonstrada acima não tem demonstrado eficácia.

Porém, como já se observou, mesmo os trabalhadores jovens, acostumados com a tecnologia, estão vendo seus empregos ameaçados devido à crescente implementação da inteligência artificial nas relações de trabalho.

Diante desse cenário, é necessário que se discuta a ética na implementação da IA no âmbito do trabalho, visto que o Estado não cumpre sua promessa constitucional de proteger o trabalho humano diante da automação, especialmente a Inteligência Artificial. Isso, por sua vez, intensifica os problemas de desemprego, pessoas tendo que entrar em empregos informais, além da precarização dos direitos trabalhistas. Ainda, com a adoção da IA cada vez mais presente, é possível observar um direcionamento à potencial inutilidade ou irrelevância do trabalho humano.

Deste modo, é uma necessidade urgente que o Poder Público faça regulamentações sobre a norma constitucional que prega a proteção do trabalho de origem humana frente à novas tecnologias, incluindo a IA. Essas regulamentações devem salvaguardar a dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, para que este consiga assegurar sua própria subsistência e a daqueles que dele dependem, sem precisar de assistencialismos.

Já houve avanço nessa direção, pela:

apresentação do Projeto de Lei nº 21/2020, de autoria do Deputado Eduardo Bismarck (PDT/CE), que estabelece princípios, direitos e deveres para o uso de Inteligência Artificial no Brasil.

Embora a tramitação se encontre apenas no início, aguardando junto à Comissão de Ciência e Tecnologia, Comunicação e Informática da Câmara, alguns pontos permitem um esboço de debate pela sociedade civil, a começar pelos objetivos a serem considerados no desenvolvimento/uso da IA e os meios para alcançá-los. O art. 4º do Projeto apresenta como fundamentos sobre o manejo da IA: o desenvolvimento tecnológico e inovação, livre-iniciativa e livre-concorrência, respeito aos

direitos humanos e aos valores democráticos, igualdade, não discriminação, pluralidade e o respeito aos direitos trabalhistas e privacidade/proteção de dados.

Não há dúvida sobre a relevância de cada um dos fins em questão. Contudo, inegável existir entre eles um elevado potencial de conflito, pela contrariedade dos interesses em jogo, exigindo a tomada de decisões que priorizem alguns em detrimento de outros.

O art. 11, por sua vez, prevê a atuação da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, diretamente ou por autarquias e fundações, como agentes de desenvolvimento e operação dos sistemas. Devem observar as mesmas regras do setor privado.²⁰

O Projeto de Lei nº 21/2020 foi aprovado com alterações no Plenário da Câmara dos Deputados em 29 de setembro de 2021²¹.

Além do projeto supracitado, existem dois Projetos de Lei tramitando no Congresso Nacional sobre a regulação da inteligência artificial no Brasil: PL nº 5.051/2019 e PL nº 1.091/2019.

O Projeto de Lei nº 5.051/2019, cujo autor foi Senador Styvenson Valentim, estabelece os princípios para o uso da inteligência artificial no Brasil. Ao justificar o projeto, o senador afirma que apesar das vantagens que a IA pode trazer, há também riscos associados à sua adoção. Por essa razão, não se pode adotar a Inteligência Artificial sem uma regulação mínima que traga as garantias necessárias para essa transição.

Afirma ainda que este projeto não tem a intenção de parar o avanço da tecnologia, mas de assegurar que tal desenvolvimento aconteça em harmonia com a valorização do trabalho humano, promovendo assim o bem-estar de todos e o desenvolvimento econômico.²²

²⁰ BRASIL. **Projeto de lei nº 21, de 2020**. Estabelece princípios, direitos e deveres para o uso de inteligência artificial no Brasil, e dá outras providências. Brasília, 2020.

²¹ KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho**: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. Rev. TST, São Paulo, vol. 87, n. 2, abr/jun 2021, p. 66-67.

²² BRASIL. **Projeto de Lei nº 5051, de 2019**. Estabelece os princípios para o uso da Inteligência Artificial no Brasil. Brasília, 2019.

O artigo 2º do projeto afirma que a inteligência artificial deve ter a finalidade de melhorar o bem estar humano em geral, e também:

- I – o respeito à dignidade humana, à liberdade, à democracia e à igualdade;
- II – o respeito aos direitos humanos, à pluralidade e à diversidade;
- III – a garantia da proteção da privacidade e dos dados pessoais;
- IV – a transparência, a confiabilidade e a possibilidade de auditoria dos sistemas; e
- V – A supervisão humana.²³

Além disso:

Dessarte, no art. 4, §1º, do Projeto de Lei nº 5.051/2019 existe previsão de que os “sistemas decisórios baseados em inteligência artificial serão, sempre, auxiliares à tomada de decisão humana”, sendo que a interferência e supervisão deverão ser “compatível com o tipo, a gravidade e as implicações” do que se está sendo realizado. Tal norma é justificada no projeto para garantir a “necessária segurança, evitando que eventuais equívocos do sistema automatizado provoquem consequências indesejada”. Por consequência, no §2º do art. 4 há a previsão de que “a responsabilidade civil por danos decorrentes da utilização de sistemas de Inteligência Artificial será de seu supervisor” humano²⁴.

O Projeto de Lei nº 5051, de 2019 se encontra em tramitação, e até o presente momento teve como ultimo andamento o encaminhamento da matéria para a relatoria, em 01/11/2023.

O terceiro Projeto de Lei que tramita na Câmara dos Deputados teve como autor o Deputado Federal Wolney Queiroz. O Projeto de Lei nº

²³ BRASIL. **Projeto de Lei nº 5051, de 2019**. Estabelece os princípios para o uso da Inteligência Artificial no Brasil. Brasília, 2019. Art. 2º.

²⁴ DAMILANO, Cláudio Teixeira; STÜRMER, Gilberto. **Regulação da inteligência artificial para garantia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. VII Jornada da Rede Interamericana de Direitos Fundamentais e Democracia. 2020, p. 12.

1.091/2019 visa regular o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter proteção em face da automação.

O artigo 1º, no §1º define a automação como o método pelo qual se utilizem quaisquer equipamentos, mecanismos, processos ou tecnologias para realização de trabalho, ou para seu controle, com reduzida ou nenhuma interferência humana ²⁵.

Na justificativa do Projeto de Lei nº 1.091/2019 afirma-se que:

Os avanços tecnológicos, a robótica e a inteligência artificial são realidades atuais e que estão sendo implementadas paulatinamente nas empresas, trazendo para os trabalhadores os riscos do desemprego, adoecimento e acidentes decorrentes da inabilidade para tratar com esses novos horizontes tecnológicos.

A globalização econômica trouxe consigo não apenas o aumento da competitividade, mas, também, as novas tecnologias, o desemprego e o aumento da desigualdade social principalmente nos países menos desenvolvidos e que não ocupam um capitalismo de ponta.

É dever do Estado e da sociedade garantir a diminuição da desigualdade social e o direito ao trabalho com saúde e segurança.

É possível o desenvolvimento econômico, com adoção das novas tecnologias, sem que haja a desvalorização do trabalho ou o aumento das taxas de desocupação. Um eventual aumento do desemprego e desvalorização do trabalho apenas traria como consequência um custo maior para o Estado com gastos na saúde, segurança pública, entre outros, além de diminuir a capacidade de produção e consumo, o que estagnaria a economia interna por completo.

Pela necessidade de se garantir a Dignidade Humana do Trabalhador, valorizando o seu trabalho mesmo diante da automação da empresa, o Constituinte reconheceu a necessidade de se garantir a PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DA AUTOMAÇÃO.

²⁵ BRASIL. **Projeto de lei nº 1091, de 2019**. Regula o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter “proteção em face da automação, na forma da lei”. Brasília, 2019.

(...)

Portanto, apresento este projeto para regulamentar o art. 7º, XXVII, da CF/88, a fim de garantir a efetividade da proteção do trabalhador em face da automação, resguardando os princípios da dignidade humana, valorização do trabalho e a cidadania, todos previstos na Constituição Federal, sendo essencial para o desenvolvimento e restabelecimento da igualdade social.²⁶.

Desta forma, é possível observar que quando o Projeto de Lei 5.051/2019 e o Projeto de Lei nº 21/2020 concentram-se principalmente na regulamentação do uso e nas repercussões dos sistemas de IA, o Projeto de Lei 1.091/2019 busca garantir a manutenção do emprego diante dos avanços da automação. Contudo, nos três Projetos de Lei analisados, é evidente o interesse dos parlamentares em promover o desenvolvimento e a utilização da inteligência artificial para beneficiar a humanidade e contribuir para a sustentabilidade do planeta.

Porém. A evolução da I.A e das novas tecnologias são assunto de relevância global, demandando uma regulamentação de abrangência internacional. Essa abordagem é essencial para preservar um equilíbrio na competitividade entre as nações, evitando o agravamento das disparidades econômicas, culturais e sociais.

O interesse público deve ser o ponto fundamental na criação, implementação e regulamentação da Inteligência Artificial, com o trabalho conjunto do Estado e o setor privado. Porém, em contraposição a tal modelo, o legislador equipara, de maneira desafiadora, os sujeitos de Direito Público e Privado, complicando a supervisão dos processos e a orientação para os objetivos pretendidos. Deliberadamente ou não, negligencia os sujeitos estrangeiros, revelando uma falta de compreensão em relação à natureza imaterial e não territorial do fenômeno das inteligências artificiais.

²⁶ BRASIL. **Projeto de lei nº 1091, de 2019**. Regula o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter “proteção em face da automação, na forma da lei”. Brasília, 2019. Justificação.

Desta forma, é necessário que se analise as implicações imediatas e a longo prazo do avanço das tecnologias e da forma como a I.A é utilizada, da maneira mais cautelosa possível. Ir contra essa necessidade seria impraticável, considerando o poder criativo e o impulso de transcendência que caracterizam a condição humana em todas as eras.

É necessário que se proteja o ser humano da tecnologia que foi criada por ele mesmo, independentemente de seu local de nascimento, visto que a I.A possui caráter global. Nesse sentido, cabe aos Estados e aos Organismos Internacionais estabelecer normas que resguardem os direitos do trabalhador e sua dignidade. O foco deve ser usar a tecnologia e a inteligência artificial a favor da humanidade, mantendo os empregos e dando a oportunidade que os trabalhadores treinem e se especializem.

Isso permitirá que, gradualmente, os trabalhadores dominem as tecnologias que forem surgindo e, com maior experiência, proponham novidades que trarão melhoras para o processo produtivo e andamento do trabalho, algo que beneficiaria os negócios do empregador, e a economia de forma geral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inteligência artificial traz vários benefícios à sociedade, porém, ao mesmo tempo pode expor os cidadãos a vulnerabilidades. A incorporação crescente de sistemas de IA no cotidiano destaca-se, e para assegurar sua implantação de forma plena, é necessário que haja confiança dos usuários na sua eficácia.

Assim a regulamentação do desenvolvimento e uso da inteligência artificial deve ser baseada nos princípios e direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal pátria, com especial atenção à preservação da dignidade humana, resguardo da privacidade e proteção de dados.

Assim, os princípios constitucionais devem ser implementados como normas que assegurem a dignidade do trabalho e os direitos dos trabalhadores, conforme previsto no artigo 7º da CF/88, além de normas que tratam da

dignidade da pessoa humana, especialmente os direitos sociais relacionados ao trabalho.

É inegável que vivemos em um presente futurista, no entanto, há ainda muitos desenvolvimentos a acontecer, e essa perspectiva futura não deve implicar na redução dos direitos dos trabalhadores. Em outras palavras, as tecnologias devem ser utilizadas em prol tanto dos empregados quanto das empresas, assegurando um ambiente laboral eficaz, seguro e de qualidade.

Uma das formas de se preparar para as transformações decorrentes das novas tecnologias, e os impactos resultantes nas relações de trabalho, é organizar a legislação trabalhista brasileira, estruturando-a para se ajustar aos avanços futuros. Essa organização requer a implementação de medidas que contemplem ajustes nas normas regulamentadoras, estímulo à capacitação profissional, além de adaptações nas negociações coletivas de trabalho, entre outras iniciativas.

REFERÊNCIAS

ARTIFICIAL. In: DICIO, dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/inteligencia/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

BARROS, Thiago. **Internet completa 44 anos**; relembre a história da web. 2013. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/artigos/noticia/2013/04/internet-completa-44-anosrelembre-historia-da-web.html>. Acesso em: 28 nov. 2023

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Projeto de lei nº 21, de 2020**. Estabelece princípios, direitos e deveres para o uso de inteligência artificial no Brasil, e dá outras providências. Brasília, 2020.

BRASIL. **Projeto de lei nº 1091, de 2019**. Regula o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador

urbano e rural ter “proteção em face da automação, na forma da lei”. Brasília, 2019.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5051, de 2019. Estabelece os princípios para o uso da Inteligência Artificial no Brasil. Brasília, 2019.

DAMILANO, Cláudio Teixeira; STÜRMER, Gilberto. **Regulação da inteligência artificial para garantia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. VII Jornada da Rede Interamericana de Direitos Fundamentais e Democracia. 2020.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Uma nova classe de pessoas deve surgir até 2050: a dos inúteis**. 27 jun, 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Vida/noticia/2018/01/uma-nova-classe-de-pessoas-deve-surgir-ate-2050-dos-inuteis.html>. Acesso em 21 nov. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro diatópico**. Rev. TST, São Paulo, vol. 88, n.1, jan/mar 2022.

GUIMARÃES E OLIVEIRA, Vitória da Silveira. **A inserção da inteligência artificial no judiciário como meio de agilizar as resoluções dos processos judiciais**. Monografia (bacharelado). 68 p. Universidade Do Sul De Santa Catarina. Araranguá, 2020.

HARARI, Noah Yuval. **21 lições para o século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HAWKING, Sthepen. WEB summit. **The world's largest technology conference**. Web summit. 2017. Lisbon. (8m15s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=H41Zk1GrdRg&t=49s>. Acesso em: 28 nov. 2023.

INTELIGÊNCIA. In: DICIO, dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2023. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/inteligencia/>. Acesso em: 25 nov. 2023.

KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável**. Rev. TST, São Paulo, vol. 87, n. 2, abr/jun 2021.

PEIXOTO, Fabiano Hartmann; SILVA, Roberta Zumblick Martins da. **Inteligência artificial e direito**. 1.ed. Curitiba: Alteridade Editora, 2019.

RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. **Inteligência artificial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

TESSARINI Jr., Geraldo; SALTORATO, Patrícia. **Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho:** uma revisão sistemática da literatura. Revista Produção Online – Revista Científica Eletrônica de Engenharia da Produção, Florianópolis, p. 743-769, 2018.

**CONTRATOS TRANSNACIONAIS DE TRABALHO NAS
ABORDAGENS DE DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO POR
BRASIL E UNIÃO EUROPEIA: UMA QUESTÃO DE DIREITOS
HUMANOS?**

*Transnational labour contracts in the approaches of Private International Law by Brazil and
the European Union: a question of human rights?*

Cynthia Lessa da Costa¹

Universidade Federal de Juiz de Fora

João Lucas Bastos de Souza Silva²

Universidade Federal de Juiz de Fora

DOI: <https://doi.org//10.62140/CCJS693222412>

Sumário: 1. Introdução; 2. Direito Internacional Privado e contratos transnacionais de trabalho; 3. Contratos transnacionais de trabalho na União Europeia e no Brasil; 4. Considerações finais

Resumo: Este artigo aborda os principais desafios relacionados aos contratos transnacionais de trabalho e as normas de direito internacional privado. Observa-se que os compromissos firmados em tratados, protocolos e convenções são frequentemente desconsiderados pelos países, que priorizam legislações internas de caráter unilateral no âmbito do Direito do Trabalho, abordagem essa que pode, em última análise, violar Direitos Humanos dos trabalhadores. A análise é feita a partir da legislação e jurisprudência de Brasil e União Europeia. Na União Europeia, apesar dos avanços na harmonização legislativa, tem-se optado pela adoção de medidas unilaterais que, não apenas enfraquecem a ideia de unidade regional, mas sacrifica Direitos Humanos em favor de direitos econômicos - ditos regionais fundamentais. No Brasil, apesar da legislação e

¹ Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora Adjunta na Universidade Federal de Juiz de Fora. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5852-3865>. E-mail: lessa.cynthia@ufjf.br

² Bacharel em Direito. Advogado. Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0003-0888-0540>
E-mail: jlsouzadm@gmail.com

jurisprudência parecerem se empenhar em garantir a observância dos princípios de Direito do Trabalho, como o da proteção, pouco se diz sobre a natureza (direito humano) das questões examinadas. Considerando-se o protagonismo do Brasil na construção da integração mercosulina, acredita-se que uma abordagem desses direitos como Direitos Humanos, seria de absoluta relevância para o desenvolvimento adequado da legislação trabalhista no cone sul, diferenciando-a da experiência europeia pelo maior compromisso com o reconhecimento de direitos trabalhistas como Direitos Humanos. Esta pesquisa foi desenvolvida no âmbito do grupo de pesquisa “Direito Internacional dos Direitos Humanos e Trabalho” e centrou-se em revisão bibliográfica e levantamento de jurisprudência.

Palavras-chave: Direito Internacional Privado. Contratos Transnacionais. Brasil. União Europeia.

Abstract: This article addresses the main challenges related to transnational employment contracts and the norms of private international law. It is observed that the commitments made in treaties, protocols and conventions are often disregarded by countries, which prioritize domestic legislation of a unilateral nature within the scope of labour law, an approach that can, ultimately, violate workers' human rights. The analysis is based on the legislation and jurisprudence of Brazil and the European Union. In the European Union, despite advances in legislative harmonization, there is a tendency to adopt unilateral measures that not only weaken the idea of regional unity, but sacrifice human rights in favour of economic rights - so-called fundamental regional rights. In Brazil, although legislation and case-law seem to strive to ensure compliance with the principles of Labour and Employment Law, such as the principle of workers' protection, little is said about the nature (human right) of the examined issues. Considering Brazil's leading role in the construction of Mercosur integration, it is believed that an unequivocal approach to these rights as human rights would be of absolute relevance for the adequate development of the labour legislation in the Southern Cone, differentiating it from the European experience by the greater commitment to the recognition of labour and employment rights as human rights. This research was developed within the scope of the research group "International Law of Human Rights and Work" and focused on bibliographic review and case-law survey.

Keywords: Private International Law. Transnational Contracts. Brazil. European Union.

1 INTRODUÇÃO

O presente texto tem por objeto a análise da regência do Direito Internacional Privado para contratos transnacionais de trabalho e sua adequação ao regime de Direitos Humanos. Procura-se avaliar a proteção da atividade laboral

enquanto direito humano no contexto da globalização, em particular, nos contratos de trabalho que envolvam elementos extraterritoriais em sistemas jurídicos de integração, como é o caso da União Europeia. São analisados os atos normativos pertinentes e julgados no âmbito da União Europeia e do Brasil, a fim de apontar caminhos para um regramento adequado à teoria dos Direitos Humanos.

2 DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO E CONTRATOS TRANSNACIONAIS DE TRABALHO

Todo contrato transnacional, aí incluído o contrato transnacional de trabalho, é regido pelas leis de algum Estado, e a definição da lei de qual Estado deve ser aplicada é matéria de Direito Internacional Privado.

O Direito Internacional Privado é, assim, um ramo *instrumental* ou *procedimental*, na medida em que não é aplicado ao conflito, mas ao procedimento de escolha de qual a norma aplicável ao conflito, ou no caso em apreço, ao contrato.

O objeto desta pesquisa se insere, portanto, no âmbito desse Direito. Amílcar de Castro (2001) considera que o DIPr. pode tanto ser “visto como setor da ordem jurídica estatal, ou tido como técnica de aplicação de certos ramos do direito” (CASTRO, 2021, p. 49).

Atualmente a complexidade das fontes normativas do Direito Internacional Privado (DIPr.), segundo Maristela Basso (2020), é um fenômeno que advém das ideias de globalidade, multiculturalismo e proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana em nível internacional, aqui referenciados como Direitos Humanos³. O aspecto difuso das fontes do DIPr. decorre da necessidade

³ Conforme apontou-se em obra recente, entende-se que os direitos fundamentais são a face doméstica dos Direitos Humanos, contrariando-se as correntes que afirmam que os direitos fundamentais são direitos humanos *reconhecidos* pela Constituição de um país. Isso porque, acredita-se que o *reconhecimento* de determinados direitos humanos – mas não de outros (*cherry picking*) – está fora do âmbito da discricionariedade decorrente da soberania de um Estado nacional, uma vez que, ao reconhecer a existência da categoria “Direitos Humanos” pela ratificação de tratados desta natureza, um Estado automaticamente se obriga a todo e qualquer direito reconhecido internacionalmente como tal, dada

de assegurar uma regulamentação adequada das relações jurídicas que geram efeitos em mais de um país.

Osiris Rocha define o Direito Internacional Privado como área que compreende as “normas de direito interno de cada país que autorizam o juiz nacional a aplicar ao fato interjurisdicional o direito a ele adequado, mesmo que esse direito seja estranho ou estrangeiro” (ROCHA, 1970, p. 9). Nessa perspectiva, o DIPr. é tido como um direito interno (e não internacional), mas que regula situações jurídicas que ultrapassam as fronteiras do Estado.

Ocorre que, diferentemente das outras normas de direito interno, as normas de DIPr. devem dialogar com as normas dos outros Estados para que consigam abranger o maior número de situações possível e, em última análise, para que sejam dotadas de eficácia jurídica.

Nesse sentido, André de Carvalho Ramos (2018) aponta que o DIPr. apresenta um “diálogo das fontes” de forma a adotar simultaneamente as leis internas e internacionais em caso de confluência entre normas de diferentes origens. Assim, fontes formais (internas e internacionais) são ponderadas para solucionar questões relacionadas a vida internacional das pessoas. Esse aspecto difuso das fontes do DIPr. decorre da necessidade de assegurar uma regulamentação adequada das relações jurídicas que geram efeitos em mais de um país.

O conjunto de relações entre os diversos agentes nesse plano pode ser denominado, segundo Spinola (1925), de “cultura jurídica internacional”, conceito que apresenta a ideia de dinâmica social na elaboração e aplicação das normas jurídicas.

Os procedimentos para escolha e adoção de normas jurídicas nessa fração do Direito podem ser diferentes, mas, em regra, é necessário analisar os chamados “elementos de conexão” antes de determinar qual fonte aplicar.

a natureza indivisível desses direitos (COSTA, Cynthia Lessa. Elementos de Direito Constitucional do Trabalho: da síndrome do descumprimento à vontade de Constituição. São Paulo: Dialética, 2024).

Analisando alguns tratados que versam sobre DIPr., como o Código de Bustamante e as Convenções da Conferência de Haia, observa-se que alguns dos elementos de conexão mais comuns são nacionalidade, domicílio, situação da coisa, local da contratação e local de execução.

Ramos (2018) aponta, contudo, que se tem verificado uma tendência de constitucionalização do DIPr., ou seja, adoção dos Direitos Fundamentais como base para o DIPr., o que, se por um lado assenta os Direitos Humanos como uma das principais bases na determinação dos elementos de conexão, por outro, pode resultar na territorialização dessa fração do Direito, dificultando a solução de casos concretos e, por vezes, gerando insegurança jurídica.

Um dos métodos que se tem utilizado para se tentar sanar a questão é o desenvolvido sob a teoria do *dépeçage* que sugere a aplicação de mais de um sistema jurídico à relação jurídica em análise, ou seja, em lugar de eleição de um único elemento de conexão, autoriza-se a indicação de uma pluralidade de elementos de conexão (DOLINGER, 2020).

Um exemplo da aplicação da teoria do *dépeçage* está na Convenção de Roma (80/934/CEE)⁴, cujo artigo 4º dispõe:

Na medida em que a lei aplicável ao contrato não tenha sido escolhida nos termos do artigo 3º, o contrato é regulado pela lei do país com o qual apresenta uma conexão mais estreita. Todavia, se uma parte do contrato for separável do resto do contrato e apresentar uma conexão mais estreita com um outro país, a essa parte poderá aplicar-se, a título excepcional, a lei desse outro país.

⁴ Disponível em < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A41980A0934> > último acesso em 15/05/2025.

Cumpra agora verificar a adequação de utilização desses critérios e elementos de conexão ordinários ao contrato transnacional de trabalho

2.1 **Direito Internacional Privado em matéria de contratos**

Após levantar diversas questões sobre os vários critérios para se classificar um contrato como internacional, Luiz Olavo Baptista (2011, p.27) conclui que:

[...] uma relação jurídica, como já se viu, pode estar em contato com mais de um sistema jurídico – através de qualquer de seus elementos: sujeitos ou o objeto – ou apenas com um sistema jurídico. Se ocorrer a última hipótese, estaremos diante de um contrato puramente nacional; se nos defrontarmos com a primeira, estaremos em face de um contrato (ou situação) internacional.

Essa uma conceituação plástica, ou eclética, que permite ter uma ideia de quais contratos tem potencial para serem considerados internacionais em qualquer ordem jurídica, assim como a definição de Araújo, para quem “o que caracteriza o contrato internacional é a presença de um elemento de estraneidade que o ligue a dois ou mais ordenamentos jurídicos nacionais. Por exemplo, basta que uma das partes seja domiciliada em um país estrangeiro, ou que um contrato seja celebrado em um país para ser executado em outro” (2009, p.29).

Embora a norma que define qual o Direito aplicável a uma questão que envolva mais de uma ordem jurídica seja a norma do local onde a questão foi suscitada, em busca de maior segurança jurídica, redução de custos transacionais e de evitar os chamados fórum shopping, tem se buscado regular a matéria no âmbito de tratados internacionais que, por vezes, fazem as vezes da norma de DIPr. e, por outras, trazem normas substantivas, aplicáveis diretamente ao caso, substituindo o próprio direito material doméstico aplicável ao caso (Araujo, 2011).

O Estatuto de Direito Internacional Privado da Conferência de Haia é um diploma internacional que atende em grande medida ao anseio pela uniformização e harmonização que o Direito Internacional Privado e o faz consagrando o princípio da autonomia da vontade das partes como elemento essencial da definição do direito aplicável às relações contratuais, inclusive, independentemente de conexão entre a lei escolhida e as partes ou sua transação. Considerando que a relação de trabalho se traduz para o mundo jurídico como um contrato, seria, em princípio, natural que esta mesma regra a eles se aplicasse, não fosse pelas peculiaridades dessa espécie contratual.

2.2 A posição peculiar dos contratos de trabalho

O princípio da autonomia da vontade que, no geral, guia a regulação contratual, não apenas não é observado no contrato de emprego, como jamais poderá ter assento fático nessas relações, uma vez que é a relação de dependência do trabalhador em relação a quem lhe extrai mais valia que sustenta todo o sistema capitalista de produção.

Nesse contexto, a aplicação do regramento contratual ordinário, nomeadamente, o desenvolvido sob o auspício do Direito Civil, não pode ser aplicado aos contratos de trabalho. Fez-se necessário, nessa esteira, a construção de um novo ramo do Direito guiado por um princípio diametralmente oposto ao princípio guia do direito contratual ordinário.

Onde lá se assentam os princípios da autonomia da vontade e da liberdade contratual, nesse *novo* ramo, se assentaram os princípios da proteção e da imperatividade das normas tutelares, que traduzem a ideia de que, o único meio de se garantir a dignidade humana nessa modalidade contratual é pela via da limitação da liberdade de contratar.

Pois bem, embora não haja qualquer dúvida sobre a autonomia do Direito do Trabalho, o mesmo não ocorre com o que se tem chamado de Direito Internacional do Trabalho, seja ele público ou privado.

Mazzuoli (2015), assim como Sussekind (2000), entende que não há um Direito Internacional do Trabalho como ramo autônomo, senão normas trabalhistas internacionais que, por contar com os mesmos institutos, instrumentos e métodos de investigação do Direito Internacional Privado, compõem este ramo.

Aquele autor também defende a inexistência de um Direito Internacional Privado do Trabalho, mas sim de um *Direito do Trabalho Internacional*, pertencente ao mundo do Direito Internacional Privado. Nesse sentido, as fontes deste são aplicáveis aos contratos internacionais de trabalho.

Não há, até o momento, tratado internacional que se proponha a uniformizar os critérios de escolha do elemento de conexão em casos de contratos transnacionais de trabalho, tampouco há norma internacional que regule os direitos dos trabalhadores em contrato transnacional, senão apenas as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho que, como se sabe, não tem aplicação direta e imediata a qualquer contrato do globo.

Assim, os contratos transnacionais de trabalho acabam ficando ao largo de toda a construção histórica de regulação do contrato de emprego por norma especial, diversa das regras gerais de direito privado, construção essa tão relevante, que gerou o desenvolvimento de um novo ramo do Direito, o Direito do Trabalho.

Essa situação, de ausência de regulação internacional específica dos contratos internacionais de trabalho, seja por norma que defina a lei aplicável, seja por norma que defina os próprios direitos desses trabalhadores tem gerado questões relevantes, não apenas do ponto de vista de custos transacionais da contratação transnacional de trabalhadores - como os decorrentes da insegurança jurídica da empresa que contrata - mas do ponto de vista dos próprios Direitos Humanos, pois que tem permitido toda sorte de práticas de *dumping social*, sobretudo em tempos de espraiamento das possibilidades de contratação à distância, seja por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação (teletrabalho), ou não.

A questão fica ainda mais latente quando se analisam os casos de zonas de livre circulação de trabalhadores.

Conforme aponta Luiz Henrique Barbugiani (2012, p. 98) “A primeira forma de proteção dos trabalhadores é a estipulação de uma maneira adequada de determinação das normas que regerão o contrato de trabalho”, daí a relevância de se investigar as bases utilizadas para escolha da legislação aplicável a contratos transnacionais de trabalho.

3 CONTRATOS TRANSNACIONAIS DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA E NO BRASIL

Talvez o ponto mais “internacional” do DIPr. seja o reconhecimento da soberania estatal e autonomia na seleção de fatos aos quais atribui jurisdição e conteúdo das normas que a eles serão aplicadas. Mas essa soberania se mantém intacta em uma zona de integração regional como a da União Europeia?

3.1 Direito da Integração regional e contratos transnacionais de trabalho

Embora muitos autores ainda defendam que o Direito construído na União Europeia, por exemplo, seja expressão do Direito Internacional, como é o caso de Pizzolo (2010), já há um bom número de autores que entendem ser esse um ramo autônomo do Direito, principalmente, por contar com objetivos, dinâmica e princípios próprios, nomeadamente, os princípios da supranacionalidade (autonomia, aplicabilidade direta e efeito direito das fontes primárias e secundárias), primazia do Direito supranacional sobre o doméstico, subsidiariedade da competência legislativa do ente de integração, proporcionalidade na regulação (JAEGER, 2021); progressividade, reciprocidade, solidariedade e participação das autoridades nacionais na execução e afirmação do Direito supranacional (MOYA DOMINGUEZ, 2006); *pooled sovereignty*, cooperação, livre circulação, cidadania regional, prevalência dos Direitos

Humanos e democracia (COSTA, 2019) não discriminação (jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia).

Uma das características mais marcantes do Direito da Integração é a possibilidade de indivíduos exercerem suas atividades laborais em diferentes países em razão das quatro liberdades fundamentais – livre circulação de bens, capitais, serviços e pessoas. Essa liberdade de circulação de trabalhadores, combinada com a noção de cidadania regional, decorrente tanto da integração política como dos princípios da prevalência dos Direitos Humanos e democracia, pode contribuir para o desenvolvimento econômico de toda a zona de integração e para a promoção da igualdade de oportunidades e elevação das condições de trabalho de todos os povos da zona de integração se, e somente se, os direitos trabalhistas forem considerados Direitos Humanos.

Na União Europeia, o Direito Internacional Privado conta com uma convenção própria, a Convenção de Roma de 1980, que compõe a legislação daquele sistema de integração sob o identificador 80/934/CEE⁵.

Já o contrato de trabalho para prestação de serviços em outro Estado-membro é regulado pela Diretiva 96/71/CE⁶:

1. Os Estados-Membros asseguram que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, garantam, **com base na igualdade de tratamento**, aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e emprego relativas às matérias a seguir enumeradas que sejam fixadas no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado:

⁵ Disponível em < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A41980A0934> > ultimo acesso em 17 de maio de 2025.

⁶ Disponível em < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730> > ultimo acesso em 17 de maio de 2025.

— por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, e/ou

— por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com o n.8⁷(grifos acrescidos)

Como se sabe, diretivas são os atos legislativos secundários da União Europeia que traçam objetivos a serem cumpridos pelos Estados por meio de regulamentação doméstica. Assim, o que a Diretiva sobre destacamento de trabalhadores abalizou foi um panorama geral a ser observado pelos Estados-membros sob pena de responsabilização do destes.

Observe-se que, apesar de indicar que alguns elementos de determinadas relações contratuais devem ser regulados pelo Direito do Estado-membro, a Diretiva não tem caráter de DIPr. em sentido estrito, pois indica a obrigação dos Estados regularem matérias específicas com o fito de conferir eficácia jurídica ao princípio da igualdade. Em outros termos, não explicita qual o direito aplicável a qualquer contrato de trabalho com elemento de conexão, apenas estabelece um piso de direitos para os trabalhadores destacados a partir dos princípios da não discriminação e isonomia:

Pois bem, em princípio, a norma parece bastante adequada ao regime de integração, pois que preserva parcela da autonomia dos Estados-membros (princípio da proporcionalidade) enquanto garante aos trabalhadores o direito à

⁷ Matérias arroladas pela Diretiva: a) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso; b) Duração mínima das férias anuais remuneradas; c) Remuneração, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes profissionais complementares de pensões; d) Condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário; e) Saúde, segurança e higiene no trabalho; f) Medidas de proteção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens; g) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação; h) Condições de alojamento dos trabalhadores caso o empregador disponibilize alojamento aos trabalhadores afastados do seu local de trabalho habitual; i) Subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais.

não-discriminação que, aliás, é um dos pilares do Direito da Integração regional, já que dele depende a livre circulação de pessoas, bens, capitais e serviços.

Ocorre que, na prática, o que a norma produz são condições favoráveis ao *dumping social*, o que parece contar com contribuições do próprio Tribunal de Justiça da União Europeia. Explica-se.

Um exemplo é o Caso Laval, em que trabalhadores de Letônia foram enviados para trabalhar na construção civil na Suécia, país em que a proteção ao trabalho é preponderantemente negociada, ou seja, ao aplicar o princípio da igualdade entre os destacados e os domésticos, sequer direito a salário mínimo estes teriam, pois que não há legislação sobre o assunto na Suécia, ficando os pisos salariais a cargo da negociação sindical.

Em razão dessa discrepância, o sindicato dos trabalhadores da construção civil da Suécia propôs estender os direitos, negocialmente garantidos a seus trabalhadores, aos trabalhadores que lá estavam por destacamento, sob pena de se acabar precarizando as próprias condições de negociação dos direitos dos trabalhadores suecos, uma vez que bastaria que trabalhadores viessem de outro Estado-membro para que as empresas tivessem menores obrigações trabalhistas.

Diante da dúvida sobre tratar-se de matéria supranacional ou não, a Corte sueca enviou o caso ao Tribunal de Justiça de União Europeia que entendeu que as convenções coletivas locais não poderiam ser aplicadas a empresas estrangeiras sob pena de violação do direito à livre circulação da prestação de serviços.

Assim, aos trabalhadores da Letônia, acabou sendo aplicado um piso de direitos, que garantia muito menos proteção que o direito (de fonte autônoma) do local da prestação de serviços, expondo grave falha na regulação do trabalho transnacional dentro da União Europeia, sob a perspectiva do Direito dos Direitos Humanos que tutela o direito à igualdade e impõe a observância dos princípios da hermenêutica concretizadora e *in dubio pro homini* (PIOVESAN,

CARVALHO, 2010) que, aliás, se alinham aos princípios da não-discriminação, proteção e *in dubio pro operário*, no Direito do Trabalho.

3.2 Contratos transnacionais de trabalho no direito brasileiro

No Brasil, a definição da legislação aplicável aos contratos transnacionais de trabalho tem caminhado lado a lado com os próprios princípios do Direito do trabalho.

Partindo-se, da ideia de que, desde que o Direito começou a ocupar-se da relação de trabalho, já se verificou que as regras do Direito civil eram insuficientes para operá-la, conclui-se que também a aplicação da regra geral relativa a contratos transnacionais do DPr. brasileiro – local da celebração – deve ser objeto de exame mais apurado quanto à sua aplicação aos contratos de emprego.

Assim, em 1985, o Tribunal Superior do Trabalho assentou posicionamento no sentido de que a lei aplicável ao contrato transnacional de trabalho seria a lei do local de sua execução.

Essa seria a regra, mas havia uma exceção definida pela legislação brasileira: os contratos dos engenheiros transferidos para o exterior.

Até 2009, a Lei n. 7064/1982 aplicava-se apenas a “trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no exterior” (art. 1º). Segundo a lei, àqueles trabalhadores, aplicam-se os direitos previstos nela própria e legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. (art. 3º, I e II).

Conforme se depreende do próprio texto da lei, trata-se não apenas de norma de “direito sobre o direito”, mas de norma de conteúdo substancial, que,

além de estabelecer qual o direito aplicável ao conflito de leis no espaço, estabelece *os direitos* do trabalhador contratado.

Conforme apontado, até 2009, a lei aplicava-se apenas ao empregado engenheiro e, aos demais trabalhadores em contrato transnacional, aplicava-se a lei do local da prestação de serviços, nos termos da súmula 207 do TST.

A partir de 2009, o artigo 1º da lei passou a contar com seguinte redação: “Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”, ou seja, tornou-se a regra geral para trabalhadores contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior ou transferidos para o exterior.

Considerando aquela alteração, em 2012, o TST cancelou a súmula 207, de modo que, hoje, no Brasil, a regra de DIPr. a ser aplicada aos contratos transnacionais de emprego é a própria Lei n. 7064/82 ou, desde que com ela compatível, a norma mais favorável.

A referida lei trouxe, portanto, para o âmbito do DIPr., o princípio construído pelo e para o Direito do Trabalho para a solução de antinomias: o princípio da norma mais favorável, resguardando, finalmente, lugar diferenciado para as relações de trabalho dentro do DIPr.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação com criação de mecanismos de proteção aos trabalhadores e a promoção de condições de trabalho justas e equitativas são essenciais para garantir que a globalização seja um processo inclusivo e benéfico para todos, mas essa preocupação não parece ter assento no DIPr. seja nos tratados que tentam uniformizar a matéria, seja nas legislações domésticas, seja nas legislações das zonas de livre circulação.

É urgente que a questão tome o centro das discussões no DIPr. ou qualquer manifestação sobre sua *constitucionalização* ou desenvolvimento a partir da

ideia de direitos fundamentais (Direitos Humanos), não passará de discussão simbólica.

E a questão é ainda mais tormentosa em zonas de livre circulação pois que se garante ao trabalhador o direito de livremente circular, mas se lhe nega o direito de fazê-lo sob o mínimo de segurança jurídica e até mesmo o direito (Humano) à igualdade.

Nesse contexto, a norma brasileira que regula o contrato transnacional de trabalho parece ser uma grande contribuição para o desenvolvimento do DIPr. no que tange os contratos de trabalho, em especial nas zonas de livre circulação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALBUQUERQUE, Fabíola Santos. A livre circulação dos trabalhadores: análise comparativa - Mercosul e União Europeia. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 47, 1 nov. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1618>. Acesso em: 21 ago. 2024.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. O deslocamento de trabalhadores entre multinacionais e s evolução dos elementos de conexão: a experiência Brasileira e da União Europeia *in* BELTRAN, Ari Possidonio (coord.). A União Europeia e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

BASSO, Maristela. Curso de direito internacional privado. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CAETANO, Geraldo. A Cúpula de Ouro Preto. Ed. 61. 2005. Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/2005/02/01/a-cupula-de-ouro-preto>. Acesso em: 21 ago. 2024.

CAMARGO, Sonia de. A integração do Cone Sul: 1960-1990. Contexto Internacional, ano 5, n. 9, jan./jun. 1992.

CONHEÇA A OIT. 06 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regionsand-countries/americas/brasil/conhecaoit#:~:text=Fundada%20em%201919%20para%20promover,situa%C3%A7%C3%A3o%20de%20igualdade%20das%20diversas>. Acesso em: 22 ago. de 2024.

COSTA, Cynthia Lessa. Elementos de Direito Constitucional do Trabalho: da síndrome do descumprimento à vontade de Constituição. São Paulo: Dialética, 2024.

COSTA, Cynthia Lessa. Fundamentos para um direito do trabalho da integração a partir das experiências do Mercado Comum do Sul e União Europeia. Belo Horizonte: UFMG, 2019 (tese de doutoramento). Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/DIRS-BEKEHL>. Acesso em: 22 de agosto de 2024.

COSTA FILHO, Gerson de Oliveira. O direito da integração e o Mercosul. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 12, n. 114, p. 94-108, out. 2022.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Curso de direito internacional privado. 12 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DOLINGER, Jacob, TIBURCIO, Carmem. Direito internacional privado. 15ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ESPÍNOLA, Eduardo. Elementos de direito internacional privado. Rio de Janeiro: Jacinto Ribeiro dos Santos, 1925.

EUR-Lex. Tratado de Roma (CEE).. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/treaty-of-rome-ec.html>. Acesso em: 18 de agosto de 2024.

FERNÁNDEZ ROZAS, José. C.; SÁNCHEZ LORENZO, S. Curso de derecho internacional privado. 3. ed. Madrid: Civitas, 1996.

GOMES, Eduardo Biacchi Manual de direito da integração regional. 2 ed. v. 01. Curitiba: Juruá, 2014.

GOMES, Eduardo Biacchi. Direito internacional do trabalho. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 20 ago. 2024.

GOMES, Eduardo Biacchi; VILLATORE; Morez. O Sistema de Solução de Controvérsias no Mercosul e na União Européia. Disponível em: https://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima2/Eduardo_Biacchi_Gomes.pdf. Acesso em: 21 de agosto de 2024.

HUSEK, Carlos Roberto. Curso Básico de direito internacional público e privado do trabalho. 5ª. Ed. São Paulo: LTr, 2020.

HERMES, Manuella. Livre Circulação de Trabalhadores e Seguridade Social: Estudo Comparado entre União Europeia e MERCOSUL. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

JAEGER, Thomas. Introduction do European Union Law: Facultas: Viena, 2021.

MERCOSUL. **Tratado de Assunção**. Assunção, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03///decreto/1990-1994/D0350.htm. Acesso em: 21 de agosto de 2024.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Rio de Janeiro, 1998. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75320.pdf. Acesso em: 22 de agosto de 2024.

MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul. I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasil-17-de-julho-de-2015.

Acesso em: 22 de agosto de 2024.

MOYA DOMINGUES, María Teresa do Rosário. Derecho de la integración. Buenos Aires: editar, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 44. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

OLIVEIRA, Renata Fialho de. Harmonização jurídica no direito internacional. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

PIOVESA, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz (coord.). Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direito Internacional Privado. São Paulo. Saraiva Educação, 2018.

REALE, Miguel. Fontes e modelos do direito: para um novo paradigma hermenêutico. São Paulo. Saraiva. 1994.

REZEK, José Francisco. Direito Internacional Público, ed. 19; São Paulo: Saraiva.

RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz. A influência do BGB e da doutrina alemã no Direito Civil brasileiro século XX. Revista dos Tribunais, São Paulo, v.102, n. 938. 2013, p. 79-155.

SANTOS, Boaventura de Souza. Os processos de globalização: A globalização e as ciências sociais. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

STRENGER, Irineu. Direito internacional privado, 6.ed. São Paulo: LTr, 2005.

TEIXEIRA, Carla Noura. Manual de direito internacional público e privado. 5. ed. São Paulo. Saraiva Educação. 2020.

VALLADÃO, Haroldo, Direito Internacional privado, p. 92. RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direito Internacional Privado. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

VILELA, Machado Tratado elementar teórico e pratico do direito internacional privado. v. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 1921.

FÉRIAS REMUNERADAS COMO UM DIREITO HUMANO E A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 132 DA OIT POR BRASIL E PORTUGAL

Paid vacation as a human right and the application of the 132 ILO Convention by Brazil and Portugal

Cynthia Lessa da Costa¹

Universidade Federal de Juiz de Fora/GV

Lucas Teixeira Aguiar²

Universidade Federal de Juiz de Fora/GV

DOI: <https://doi.org//10.62140/CCLA189841094>

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo reafirmar a natureza do Direito a férias como Direito humano e comparar a aplicação da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho por Brasil e Portugal. Para tanto, parte-se da contextualização da criação da OIT e de suas convenções, a fim de abordar a defesa dos direitos trabalhistas como direitos humanos, neste caso, em específico, o direito às férias anuais remuneradas. Este trabalho faz parte das pesquisas realizadas pelo grupo de pesquisa "Direito Internacional dos Direitos Humanos e trabalho", que se dedica a identificar os direitos trabalhistas que se enquadram na categoria de direitos humanos e discutir como eles devem ser interpretados e aplicados pelo Estado. A metodologia utilizada se enquadra na classificação qualitativa e exploratória, na medida em que busca, a partir da revisão bibliográfica e levantamento de jurisprudência, colaborar com o debate realizado no direito comparado entre as legislações dos dois países. Por fim, foi possível verificar que os dois países seguem as diretivas mínimas da Convenção 132 da OIT, embora sob regência distinta.

¹ Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora Adjunta na Universidade Federal de Juiz de Fora. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5852-3865>. E-mail: lessa.cynthia@ufjf.br

² Bacharel em Direito. Advogado. E-mail: lucas.teixeira.aguiar@outlook.com

PALAVRAS-CHAVE: Direito Comparado. Férias. Brasil. OIT. Portugal.

Abstract: The present work aims to reaffirm the right to paid vacation as a human right and to compare the internalization International Labour Organization's Convention 132 by Brazil and Portugal. To this end, we address the creation of the ILO and its conventions in order to the assert labour rights as human rights, and particularly the right to paid annual vacation as part of the indivisible array of human rights. This work is part of the researcher conducted by the research group "International Law of Human Rights and work", which is dedicated to identifying labour and employment rights that fall under the category of human rights and discussing how they should be managed by the State. The methodology used can be classified as qualitative and exploratory, as it seeks, from the bibliographic review and jurisprudence survey, to collaborate with the debate carried out in comparative law between the laws of the two countries. Finally, it was possible to verify that the two countries follow the minimum directives of ILO Convention 132, although under different rules.

KEYWORDS: Comparative Law. Paid vacation. Brazil. ILO. Portugal.

1. INTRODUÇÃO: INTRODUÇÃO: A OIT COMO GUARDIÃ DOS DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE TRABALHO

Criada em 1919, pode-se dizer que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi a primeira entidade internacional dedicada à curadoria de direitos que hoje reconhecemos como direitos humanos.

Isso porque, embora a ideia de direitos inatos, já estivesse presente nas Declarações Americana (1776) e Francesa (1789), aquelas não reconheciam a todos os seres humanos os direitos que declaravam como inerentes, garantiam-lhes a apenas uma parcela das pessoas³e, no mesmo sentido, nada mencionaram sobre os direitos fundamentais - aqui designados por direitos humanos⁴ - de

³ CLAPHAN, Andrew. Human Rights: a very short introduction. Nova Iorque: Oxford University Press, 2015.

⁴ Conforme apontou-se em obra recente, entende-se que os direitos fundamentais são a face doméstica dos Direitos Humanos, contrariando-se as correntes que afirmam que os direitos fundamentais são direitos humanos *reconhecidos* pela Constituição de um país. Isso porque, acredita-se que o *reconhecimento* de determinados direitos humanos – mas não de outros (*cherry picking*) – está fora do âmbito da discricionariedade decorrente da soberania de um Estado nacional, uma vez que, ao reconhecer a existência da categoria "Direitos Humanos" pela ratificação de tratados desta natureza, um Estado automaticamente se obriga a todo e qualquer direito reconhecido internacionalmente como tal, dada

segunda dimensão, ou seja, os chamados direitos econômicos, sociais e culturais (direitos de igualdade).

Foi a OIT, portanto, a primeira organização internacional dedicada a pesquisar, reconhecer e positivar direitos mínimos a serem garantidos aos seres humanos e, afirmando que trabalho não é mercadoria e que “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho *realmente humano* cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios” (Constituição da OIT, grifos acrescidos)⁵, consagrou a natureza de direito humano dos direitos trabalhistas.

A Organização conta com 187 Estados-membros, sendo a única agência das Nações Unidas com estrutura tripartite, o que lhe garante não apenas um caráter democrático, mas também a capacidade de se manter sempre atualizada em relação, tanto aos novos meios de produção, como aos anseios dos trabalhadores e desafios dos Estados.

Além de realizar estudos, a OIT é responsável pela criação de fontes internacionais de Direito em matéria trabalhista, sejam elas recomendações ou convenções, as quais, ao serem ratificadas pelos Estados-membros, passam a compor seus ordenamentos jurídicos. Argumenta-se, contudo, que normas que versem sobre descansos, por se tratar de normas de saúde e segurança, são preceitos de direitos humanos e, assim sendo, têm natureza de *jus cogens*, ou seja, são de observância imperativa independentemente de ratificação das respectivas convenções pelos Estados.

No presente artigo, aborda-se, especificamente, a Convenção 132, que trata das férias anuais remuneradas, e sua recepção ou internalização por Brasil e Portugal, apontando-se a relevância da aplicação dos princípios da

a natureza indivisível desses direitos (COSTA, Cynthia Lessa. Elementos de Direito Constitucional do Trabalho: da síndrome do descumprimento à vontade de Constituição. São Paulo: Dialética, 2024).

⁵ Disponível em < <https://www.ilo.org/media/51611/download> > último acesso em 20.06.2025)

progressividade, máxima concretização dos direitos humanos, norma mais favorável e *in dubio pro personae*⁶

2. A CONVENÇÃO 132 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A criação da OIT representou um esforço internacional de instituir padrões mínimos de direitos trabalhistas, rompendo com a noção até então existente de que os tratados internacionais serviam apenas relações entre Estados, já que suas normas passaram a estabelecer direitos e obrigações nas relações entre indivíduos regidos pela relação de trabalho. Portanto, a OIT representou um pontapé inicial na internacionalização dos direitos humanos ao criar padrões mínimos de condições de trabalho a serem seguidas globalmente (PIMENTA, 2018).

Desde seu início, a Organização ocupou-se, prioritariamente (em paralelo à proteção às crianças) de realizar estudos e propor normas que visassem a prevenção de acidentes de trabalho, dado o número alarmante de perdas causadas pela Primeira Revolução Industrial (vide considerandos da Constituição da OIT).

Verificou-se que a relação entre tempo de trabalho e tempo de descanso era uma das principais responsáveis pelo número de acidentes, daí porque a primeira Convenção aprovada pela OIT versou sobre jornada de trabalho (Convenção n. 01/1919).

No que diz respeito ao direito às férias anuais remuneradas, a Organização Internacional do Trabalho previa, desde 1936, uma Convenção sobre o assunto, a de n.º 52, que elencava um rol específico de categorias de trabalhadores que teriam direito a férias anuais remuneradas, especificando tanto o tipo de empresa quanto o tipo de serviço prestado por elas.

⁶ PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 21ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2023.

A referida Convenção previa um período mínimo de seis dias de férias a cada ano de serviço contínuo para pessoas maiores de dezesseis anos que prestassem os serviços elencados e, no caso dos menores de dezesseis, um período de doze dias (ILO, 1936). Além disso, estabelecia expressamente que a duração das férias aumentava de acordo com o tempo de serviço, a depender de cada legislação nacional e que a pessoa, em gozo de férias, receberia a remuneração habitual ou a remuneração determinada por convenção coletiva. Quanto à possibilidade de renúncia, a convenção estabelecia que qualquer acordo nesse sentido era nulo (ILO, 1936).

Contudo, no ano de 1970, em Genebra, a quinquagésima quarta sessão do Conselho de Administração da Repartição Internacional convocou a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, ocasião em que foi adotada a Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas, de número 132, que revisou tanto a Convenção n.º 52, quanto a Convenção de 1952 que dispunha sobre as férias remuneradas no setor da agricultura.

A convenção explicita logo em seu artigo 1º que suas disposições devem ser aplicadas por meio da legislação nacional dos Estados Membros, salvo nos casos em que seu conteúdo já seja colocado em prática por meio de outras convenções, decisões ou outros modos mais apropriados em cada país (ILO, 1970).

Da mesma forma, determina que a convenção deve ser aplicada a todas as pessoas empregadas, excetuando os marítimos e outras categorias que possam levantar problemas de execução ou legislativos relevantes. Ou seja, a autoridade ou organismo competente de cada país poderá retirar as obrigações da convenção em categorias limitadas, desde que observada a consulta aos trabalhadores interessados e às organizações empregadoras. Além disso, conforme o artigo 2º da Convenção, cabe ao Estado Membro listar as categorias que possam ter sido excluídas, informando as razões, bem como a legislação interna trata as categorias excluídas no que diz respeito às férias remuneradas (ILO, 1970).

Apontadas as possíveis exceções, a Convenção 132 passa a tratar especificamente do direito às férias anuais remuneradas, as quais precisam de duração mínima especificada por cada Membro em declaração anexa à ratificação da convenção. Apesar de não especificar os dias, os artigos 3º e 4º apontam que as férias não podem ser inferiores a três semanas úteis por ano de serviço e que, caso o trabalhador tenha tempo de serviço inferior ao necessário para o pleno direito, terá direito às férias proporcionais ao tempo de serviço prestado ao longo do respectivo ano (ILO, 1970).

A referida convenção aborda ainda o período mínimo necessário para a aquisição do direito, estipulando que este poderá ser exigido, desde que sua duração não exceda seis meses. Quanto à forma de contagem do tempo de serviço, determina que poderá ser calculada de acordo com as determinações de cada autoridade ou mecanismo competente de cada país e que dias de ausência do trabalho por circunstâncias alheias à vontade do empregado - como doença, maternidade, lesão - devem ser contabilizados como parte do período de serviço. No caso de feriados públicos e consuetudinários e de incapacidades advindas de doenças ou acidentes, a convenção aponta explicitamente em seu artigo 6º que tais dias não podem ser contados como parte das férias. (ILO, 1970).

Quanto à remuneração e divisão do período de férias, a Convenção 132 determina que toda pessoa, ao gozar das férias, deverá receber, pelo menos, a sua remuneração normal ou média, a ser paga antes das férias, salvo disposição ou acordo contrários. Além disso, de forma geral, esse período de férias poderá ser dividido mediante acordo entre trabalhador e empregador, desde que uma das partes consista em, pelo menos, duas semanas de trabalho ininterruptas (ILO, 1970).

Além disso, esse período ininterrupto de duas semanas deverá ser gozado no prazo máximo de um ano e o restante das férias em, no máximo, dezoito meses, a contado fim do ano em relação ao qual o direito surgiu, nos termos do artigo 9º, primeira parte. O referido dispositivo ainda prevê que:

2. Qualquer parte das férias anuais que exceda um mínimo estabelecido pode ser adiada, com o consentimento do empregado em questão, além do período especificado no parágrafo 1 deste Artigo e até um novo limite de tempo especificado.

3. O mínimo e o prazo referidos no parágrafo 2 deste artigo serão determinados pela autoridade competente após consulta às organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, ou por meio de negociação coletiva, ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional, conforme apropriado às condições nacionais (ILO, 1970).

Por fim, outro aspecto importante da Convenção 132 é o estabelecimento da anulação, nulidade, ausência de efeito ou proibição dos acordos de renúncia ao direito às férias anuais mínimas remuneradas, ainda que mediante indenização ou outro motivo (ILO, 1970).

Nesse sentido, elencadas as principais disposições do direito às férias anuais remuneradas, parte-se para a compreensão da aplicação da Convenção 132 no Brasil e em Portugal, buscando verificar as principais alterações legislativas sobre o assunto e como ele tem sido tratado nos últimos anos.

3. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 132 POR BRASIL E PORTUGAL

Conforme abordado, a OIT tem como instrumentos de ação no mundo do trabalho as recomendações e as convenções internacionais do trabalho. Enquanto as primeiras possuem um caráter de apelo formal e não geram obrigações entre os Estados Membros, as segundas constituem regras gerais obrigatórias para incorporação no direito interno de cada Estado Membro. No caso do Brasil, ao receber uma convenção, cabe ao Congresso Nacional aprovar ou não sua entrada definitiva no ordenamento jurídico.

A previsão encontra-se expressa na Constituição Federal, desde a competência exclusiva do Congresso Nacional em resolver sobre os tratados,

acordos ou atos internacionais que gerem encargos e compromissos, conforme artigo 49, inciso I; até a necessidade de referendar os tratados, convenções ou atos internacionais celebrados pelo Presidente da República, nos termos do artigo 84, inciso VIII (BRASIL, 1988).

A Convenção n.132 da OIT foi assinada e ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.47, de 1981 e do Decreto 3.197 de 1999, e revogou as normas internas da Consolidação das Leis do Trabalho que com ela colidem (HUSEK, 2020). Antes disso, a Constituição Federal de 1988 já previa, em seu capítulo de direitos sociais, a garantia do direito às férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal (art. 7º, XVII) (BRASIL, 1988).

Até se tornar um direito fundamental dentro da ordem democrática, o direito às férias passou por diversas modificações ao longo da história do Brasil. Motta (2019) faz um percurso histórico apontando desde as primeiras notícias da existência desse direito nos anos de 1891 na Bahia e 1917 em São Paulo, por parte de empresários, até sua entrada definitiva em uma legislação, pelo Decreto n.º 4.982/1925.

Segundo o autor, esta lei trazia a ampliação do direito a categorias que até então não o possuíam, como os operários diaristas, ferroviários e todos os empregados comerciais, bancários ou industriais. Contudo, as críticas do setor patronal logo levaram à suspensão da execução pelo Decreto n. 19.808/1931, durante o governo Vargas. A regulação ampla somente voltou a acontecer em 1933 por meio do Decreto n.º.23.103 aos empregados de comércio, bancos e instituições de assistência privada e, posteriormente, para empregados e qualquer natureza com a edição do Decreto n. 23.768/1934, desde que sindicalizados (MOTTA, 2019).

Anos mais tarde, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), houve a sistematização das leis esparsas e a extensão do direito às férias à quase todas as categorias, exceto os trabalhadores avulsos e domésticos que só passaram a ter tal direito em 1972.

A CLT original garantia 15 (quinze) dias úteis de férias aos empregados, após período aquisitivo de

12 (doze) meses à disposição do empregador; 11 (onze) dias úteis, aos que tivessem ficado à disposição do empregador por mais de 200 (duzentos) dias; 7 (sete) dias úteis aos que tivessem ficado à disposição do empregador menos de 200 (duzentos) e mais de 150 (cento e cinquenta) dias (MOTTA, 2019, p.108/109).

Depois disso, a legislação passou por outra alteração com a Lei n. 816/1949, mas, foi em 15 de abril de 1977 que o Decreto Lei n.º 1.535 reformulou o capítulo referente às férias durante o governo militar de Ernesto Geisel. Conforme exposto por Motta (2019), esse Decreto foi alterado principalmente pela inspiração na Convenção n.º.132 da OIT, ainda que oficialmente o Brasil só tenha se tornado signatário do documento em 1997. Nesse sentido, houve um esforço de aproximar as normas daquelas pensadas internacionalmente, mesmo passando por diversas controvérsias quanto à norma mais benéfica, como será abordado posteriormente. Por fim, em 2017 a Lei n.13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, alterou significativamente as disposições sobre férias na CLT, em uma onda de flexibilização e precarização do trabalho (HASS, 2019). Atualmente, o direito às férias anuais remuneradas está disposto nos artigos 129 a 145 da CLT, em um capítulo próprio.

A legislação prevê que a aquisição das férias ocorrerá após doze meses do contrato de trabalho, sendo este tempo chamado de período aquisitivo e, o gozo das férias, por sua vez, nos doze meses subsequentes, nos termos do artigo 134/CLT (BRASIL, 1943). Quanto à duração, de forma geral, as férias poderão ser gozadas por 30 dias, ressalvando as hipóteses em que o trabalhador exceder as faltas injustificadas.

Uma das grandes mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista foi o §1º do artigo 134, que passou a prever a possibilidade de fracionamento do período de férias em até três períodos, desde que haja concordância do empregado e que um dos períodos não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais a cinco dias cada. Antes disso, o referido parágrafo previa que somente em casos excepcionais as férias poderiam ser fracionadas em dois períodos, desde que um deles não fosse inferior a dez dias.

Para Hass (2019), essa alteração é extremamente prejudicial ao trabalhador, tendo em vista que o trabalho ininterrupto afeta a saúde do trabalhador, o seu descanso e seu tempo de lazer familiar. Além disso, afirma:

A concordância do trabalhador (artigo 134, §1º, da Lei nº 13.467/2017) para que haja o fracionamento das férias, preconiza as relações do trabalho entre empregado/empregador, pois se o trabalhador não der seu aval, poderá perder o emprego. Sendo assim, não daria para chamar de acordo entre trabalhador/empregador, mas sim uma imposição do polo mais forte nas relações trabalhistas (HASS, 2019, s.p)

Quanto à concessão após o período do artigo 134, a CLT prevê o pagamento da remuneração em dobro (art. 137/CLT). O valor das férias deverá ser o mesmo devido na data da concessão do direito, salvo as demais exceções do artigo 142 (BRASIL, 1943).

Apesar de todas as modificações ao longo do tempo, Husek (2020) defende que a legislação trabalhista brasileira não contraria a Convenção n.132, pelo contrário, possui dispositivos até mais benéficos ao trabalhador. Nesse caso, surgem duas teorias a respeito da aplicação da norma mais benéfica ao empregado, sendo elas a Teoria do Conglobamento e Teoria da Acumulação. Segundo o autor, para os defensores da primeira teoria (do conglobamento), a Convenção n.132 não deveria ser aplicada, tendo em vista que a legislação interna é mais favorável ao empregado; já a segunda teoria (da acumulação) defende que a convenção deve ser aplicada.

Mesmo defendendo a prevalência da teoria do conglobamento, Husek (2020) afirma que a questão é complexa, tendo em vista que a Convenção é um tratado internacional ratificado pelo Brasil, que se comprometeu a cumpri-lo em todo território. Dentre as divergências entre a legislação interna e a Convenção, destaca-se a questão do período aquisitivo das férias pois, enquanto pela Convenção há uma exigência de um período mínimo de seis meses de serviço para a aquisição do direito (arts. 3º 4º), pela CLT o período mínimo é de 15 dias. Com isso, a legislação brasileira se mostra mais favorável.

Outro ponto divergente é a obrigatoriedade de pagamento de férias proporcionais aos empregados dispensados por justa causa. Segundo a Convenção n.132 basta a consideração do tempo de serviço. Para a CLT, o motivo da dispensa é considerado conforme entendimento sumulado pelo TST:

FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (república em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51) (BRASIL, 2004).

Para Husek (2020) a saída para melhor aplicação das duas teorias é a visualização da matéria como um todo, ou seja, que o aplicador do Direito se utilize das duas teorias desde que de forma coerente, sem que em determinados casos assumam-se a teoria do conglobamento e, em outros, a teoria da acumulação.

Por fim, o autor defende:

O mais é questão de interpretação da lei brasileira, que nos aspectos mais importantes adapta-se, senão literalmente, sem dúvida, interpretativamente ao texto Convencional. Diríamos que a Convenção n.132 da OIT está plenamente vigente, por via transversa, porque tal Convenção dá o mínimo em matéria de direitos e com isso não contraria a legislação vigente no território nacional (HUSEK, 2020, p.192).

Já em relação a Portugal, existem algumas diferenças com relação ao Brasil. Primeiramente, o contexto histórico de regulamentação das férias em Portugal passa pelo período do regime fascista em 1937, período próximo da promulgação da CLT no Brasil. Porém, foi a partir de 1974 que a maioria da população portuguesa teve acesso ao direito (AS FÉRIAS...,2024). Apesar da aprovação da convenção sobre férias pela OIT em 1936, apenas uma pequena

parcela dos trabalhadores usufruía de férias por até oito dias após cinco anos de trabalho. Além disso, grande parte trabalhava no campo e a regulamentação da jornada em oito horas diárias só foi possível por meio de lutas em pleno governo fascista (AS FÉRIAS..., 2024).

Essa realidade só se modificou com a Revolução dos Cravos, que fez com que a legislação previsse expressamente o direito a férias e a regulamentação do tempo para aquisição do direito.

Assim como no contexto brasileiro, o direito a férias em Portugal passou por flexibilizações, contudo, influenciado principalmente pelas políticas de desregulação do trabalho a partir da crise de 2008. Como resultado disso, houve alterações relacionadas ao tempo de trabalho e períodos de descanso, mesmo com dados que apontavam que o país tinha um dos horários de trabalho mais longos da União Europeia (BIT, 2018).

Com isso, uma política de pagamento de prêmios salariais pelo trabalho suplementar fez com que os trabalhadores passassem a trabalhar mais, recebendo menos.

Num discurso à nação, o primeiro-ministro anuncia, entre outras medidas, um corte de 4,8 mil milhões de euros nas despesas públicas durante os três anos seguintes, incluindo o aumento da idade legal da reforma de 65 para 66 anos, a redução de 30 mil funcionários públicos, o aumento do horário de trabalho semanal de 35 para 40 horas no setor público, a redução do período de férias anual de 25 para 22 dias, na administração pública, e a criação de um novo imposto permanente sobre as pensões (BIT, 2018).

Com isso, no caso do Código do Trabalho atual, o período de férias se aproxima daquele determinado pela Convenção n.132/OIT. Segundo consta do Código do Trabalho (Lei n.º7/2009), o trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas com vencimento em 01 de janeiro, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço (art. 297, 1 e 2).

O mesmo dispositivo prevê a irrenunciabilidade do direito a férias, ainda que haja acordo ou compensação para o trabalhador. No artigo 238, que trata da duração das férias, o Código do Trabalho português dispõe:

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4 - (Revogado).

5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5. (PORTUGAL, 2009).

É possível notar uma exceção quanto à irrenunciabilidade do direito quando se atenta ao item 4, que prevê a possibilidade de renúncia quando a soma dos dias for superior a 20 dias. Outro ponto a se mencionar é que o dispositivo do Código do Trabalho português está dentro do previsto na Convenção n.132/OIT, que prevê um mínimo de três semanas de trabalho.

Outro ponto que difere da aplicação do direito brasileiro é que, no caso do código português, existe uma diferenciação do regime de férias no primeiro ano de admissão no trabalho.

Segundo o artigo 239, no ano em que o trabalhador for admitido, o direito às férias se dá com dois dias a cada mês de duração do contrato, com limite de até 20 dias. Além disso, para gozar das férias, o trabalhador precisa esperar seis meses completos de contrato (PORTUGAL, 2009).

Se o ano civil terminar antes que esses seis meses se completem, o trabalhador terá que iniciar as férias até 30 de junho do ano subsequente. Contudo, o item 3 do artigo prevê que não se pode gozar de mais de 30 dias úteis de férias nesses casos em que o contrato atravessa entre dois anos civis. Outra previsão é que se o contrato tiver duração inferior a seis meses, as férias devem ser gozadas antes da cessação do contrato (PORTUGAL, 2009).

Sobre a marcação das férias, a legislação prevê que deverão ser marcadas até 15 de abril por um acordo entre empregador e trabalhador. Porém, existe a previsão de que os períodos mais pretendidos pelas partes devem ser rateados, beneficiando de forma alternada os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores. Além disso, prevê que o período pode ser interpolado se houver acordo entre as partes, desde que por no mínimo dez dias consecutivos, nos termos do artigo 241 (PORTUGAL, 2009).

Este dispositivo apresenta exatamente os termos do artigo 8º da Convenção n.132, o qual prevê que no fracionamento das férias um dos períodos deve ser de pelo menos duas semanas de trabalho ininterruptas (ILO, 1970).

Outro dispositivo que chama atenção na legislação é o artigo 243 do Código do Trabalho, que dispõe sobre a alteração do período de férias por motivo relativo à empresa. Segundo o dispositivo, o empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper o curso das férias em andamento pelo que colocam como “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”. Nestes casos, prevê a indenização do trabalhador pelos prejuízos sofridos.

Nota-se que esse artigo é contraditório inclusive ao primeiro artigo que trata das férias, que descreve que esse direito deve ser exercido de forma a proporcionar uma recuperação física e psíquica e de integração familiar, social e cultural.

Ao poder ter o controle sobre a interrupção do período de férias, a empresa acaba retirando do trabalhador a possibilidade de usufruir das férias de acordo com as funções que a própria lei estabelece para o direito.

CONCLUSÕES

Conforme afirmado nos considerandos da Constituição da OIT, para que se considere que um trabalho é realizado em condições *realmente humanas*, é necessário que sejam garantidos adequados períodos de descanso, tanto para que o trabalhador possa recuperar suas energias, quanto para que possa desfrutar das outras necessidades humanas, como o lazer e a vida familiar. Nesse sentido, as normas que versam sobre o direito de férias devem ser tidas como normas de direitos humanos, com caráter *jus cogens*, portanto.

Tanto Brasil, quanto Portugal, ratificaram a convenção 132, que trata do direito às férias, restou então realizar exame de controle de convencionalidade, concluindo-se que tanto Brasil como Portugal atendem aos preceitos mínimos estabelecidos pela Convenção.

No que tange a observância da natureza de direito humano do direito às férias, ou seja, aplicação dos princípios da máxima concretização, aplicação da norma mais favorável, *in dubio pro personae* e progressividade, próprios da hermenêutica do Direito dos Direitos Humanos, devem ser realizados mais estudos sobre decisões judiciais e propostas de lei que ampliem aqueles direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

CLAPHAN, Andrew. Human Rights: a very short introduction. Nova Iorque: Oxford University Press, 2015.

AS FÉRIAS com subsídio são uma conquista de Abril. A Voz do Operário. 10/08/2024. Disponível em: <https://vozoperario.pt/jornal/2024/08/10/as-ferias-com-subsidio-sao-uma-conquista-de-abril/>. Acesso em 24 set. 2024.

BIT. Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação

Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: BIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_647524.pdf. Acesso em 24 set. 2024.

BARBOSA, Denilson Gomes. A INFLUÊNCIA DA OIT NO BRASIL (1919-1943). Tese (Doutorado em História, Universidade Federal de Juiz de Fora). 2022. 190p. Disponível em: Acesso em 15 jun. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943.

BRASIL. Lei 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 10 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n° 171 do TST

FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html. Acesso em 20 set. 2024.

HASS, Jolair de Avila. A EVOLUÇÃO DAS FÉRIAS NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. Salão do Conhecimento UNIJUÍ - XXIV Jornada de Pesquisa. 2019.

Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/12594-Texto%20do%20artigo-45289-1-10-20191017.pdf>. Acesso em 19 set. 2024.

HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. 5ed. São Paulo: LTr, 2020.

ILO. International Labour Organization. Cooperação Sul-Sul e Triangular. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/temas/cooperacao-sul-sul-e-triangular#:~:text=Programa%20de%20Coopera%C3%A7%C3%A3o%20Sul%20Sul%20Brasil%20DOIT%20para%202023%2D2027&text=Erradica%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20infantil%20e%20do%20trabalho%20for%C3%A7ado,igualdade%20no%20mundo%20do%20trabalho> Acesso em 15 ago. 2024

ILO. International Labour Organization. História. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/historia-da-oit>. Acesso em 15 jun. 2024.

ILO. C052 - Convenção sobre Férias Remuneradas, 1936 (n.º52). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO. Acesso em 15 jul. 2024.

ILO. C132 - Convenção sobre Férias Remuneradas (Revisada) 1970 (n.º132). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132. Acesso em 10 jul. 2024.

ILO. International Labour Organization. OIT no Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil>. Acesso em 10 ago. 2024.

IMPACTO no mercado de trabalho cinco anos depois da reforma trabalhista. Jornal da USP. 02/08/2022. Disponível em: [https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-](https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/)

[mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/](https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/). Acesso em 10 ago. 2024.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Capítulo 23 - ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DA OIT. Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador / Cláudio Jannotti da Rocha, coordenador. – São Paulo: LTr, 2018.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 21ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2023.

PORTUGAL. Código do Trabalho - CT. Lei n.º7/2009. Diário da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46747775>. Acesso em 24 set. 2024.

QUADROS, Elías. A OIT, Portugal e a Lusofonia. ResPublica: Revista Lusófona de Ciência Política, Segurança e Relações Internacionais. 2009. Disponível em: <https://recil.ulusofona.pt/items/4a726a2e-511f-4b76-930d-1987fbd7db59>. Acesso em 10 jul. 2024.

RODRIGUES, Cristina. A Organização Internacional do Trabalho e Portugal: lá fora cá dentro *In* OIT e PORTUGAL 100 anos de História. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra: BIT, 2019.

LISBÔA, Luciana Veck. "A Convenção n° 132 da OIT e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro." Jus Navigandi, Teresina, a 7. 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4460/a-convencao-n-132-da-oit-e-seus-efeitos-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em 15 jul. 2024.

MOTTA, Gustavo Dias. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE FÉRIAS NO BRASIL. Revista da ABET. v.18, jan/jun.2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/ojs2-38468-116786-1-pb.pdf>. Acesso em 20 set. 2024.

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO TRANSNACIONAIS: UMA RESPOSTA À GLOBALIZAÇÃO?

Transnational collective labour agreements: a response to globalization?

Djenifer Paganini Citron do Amarante¹

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

DOI: <https://doi.org//10.62140/DPCA829365748>

Sumário: 1. Introdução; 2. A crise do Estado-nação e a fragmentação das relações de trabalho na globalização; 3. Os Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais como instrumentos de soft law; 4. Direito Transnacional do Trabalho e novos arranjos regulatórios híbridos; 5. Conclusão.

Resumo: O presente artigo analisa os Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais (ACTTs) como uma resposta jurídica e política à reconfiguração global do trabalho provocada pela globalização econômica e pela crise da soberania regulatória dos Estados-nação. Argumenta-se que os ACTTs não constituem apenas mecanismos pragmáticos de proteção mínima aos trabalhadores em cadeias globais de valor, mas representam um deslocamento paradigmático no campo do Direito do Trabalho. Inseridos no marco do Direito Transnacional do Trabalho, os ACTTs operam como instrumentos de soft law, com efeitos jurídicos, reputacionais e políticos, apesar da ausência de coercitividade estatal. A pesquisa sustenta que a efetividade desses instrumentos depende de estruturas híbridas de governança, engajamento dos atores envolvidos e construção de uma nova cultura jurídica transnacional baseada na legitimidade democrática e na corresponsabilização multilateral. O estudo utiliza metodologia qualitativa, com abordagem dedutiva e revisão bibliográfica especializada.

Palavras-chave: Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais; Globalização; Direito Transnacional do Trabalho; Soft Law; Crise do Estado-nação.

¹ Advogada. Mestranda em Direito pela PUCRS, com bolsa CAPES. Realizou o Curso de Inverno de Direito Internacional, na Academia de Direito Internacional de Haia (The Hague Academy of International Law). Integrante do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho (CNPq/PUCRS). djeniamarante@gmail.com.

Abstract: This article analyzes Transnational Collective Labour Agreements (TCLAs) as a legal and political response to the global reconfiguration of labour brought about by economic globalization and the crisis of nation-state regulatory sovereignty. It argues that TCLAs are not merely pragmatic mechanisms for the minimal protection of workers in global value chains, but rather represent a paradigmatic shift in the field of Labour Law. Embedded within the framework of Transnational Labour Law, TCLAs operate as soft law instruments with legal, reputational, and political effects, despite the absence of state-enforced coercion. The study contends that the effectiveness of these instruments depends on hybrid governance structures, stakeholder engagement, and the development of a new transnational legal culture based on democratic legitimacy and shared accountability. The research adopts a qualitative methodology, with a deductive approach and specialized bibliographic review.

Keywords: Transnational Collective Labour Agreements; Globalization; Transnational Labour Law; Soft Law; Nation-State Crisis.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o avanço acelerado da globalização econômica tem produzido impactos significativos sobre as estruturas produtivas, as formas de organização do trabalho e os próprios fundamentos normativos que tradicionalmente sustentavam o Direito do Trabalho. A consolidação de cadeias globais de valor — caracterizadas pela dispersão espacial das etapas produtivas e pela multiplicidade de jurisdições envolvidas — desafia diretamente a lógica territorial e estatal que estruturava a regulação trabalhista desde o século XX. Nesse novo cenário, a soberania regulatória dos Estados-nação se vê tensionada pela mobilidade do capital e pela crescente interdependência transnacional das relações econômicas.

Essa reconfiguração do capitalismo global não apenas enfraquece os mecanismos clássicos de proteção social, mas também favorece a precarização das condições laborais, sobretudo nos elos mais frágeis da cadeia produtiva — geralmente localizados em países periféricos ou em regimes jurídicos mais flexíveis. Diante desse contexto, evidencia-se a insuficiência dos marcos regulatórios nacionais para garantir condições mínimas de trabalho decente e

efetivar direitos fundamentais dos trabalhadores em escala transnacional. Torna-se, portanto, urgente repensar as formas de regulação do trabalho em uma realidade marcada pela deslocalização da produção, pela assimetria normativa e pela fragmentação institucional.

É nesse cenário de crise da normatividade estatal e de expansão do capital transnacional que emergem os **Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais (ACTTs)** — também conhecidos como **Acordos Marco Globais (AMG)**. Celebrados entre empresas multinacionais e federações sindicais internacionais, os ACTTs representam uma tentativa inovadora de recompor uma base mínima de proteção social no espaço global. Esses instrumentos de **soft law** não possuem coercitividade estatal direta, mas estabelecem compromissos voluntários sobre direitos fundamentais do trabalho, aplicáveis a todas as unidades operacionais de uma corporação global, independentemente de sua localização geográfica. Seu caráter contratual, somado ao potencial impacto reputacional para as empresas signatárias, confere-lhes crescente relevância normativa e política.

A originalidade dos ACTTs reside justamente na sua **natureza híbrida**, que opera na interseção entre o público e o privado, entre o direito interno e os compromissos globais, entre a vinculação jurídica e a autorregulação ética. Como fenômeno jurídico emergente, os ACTTs desafiam as categorias tradicionais do Direito do Trabalho e indicam a consolidação de um novo campo de regulação: o **Direito Transnacional do Trabalho (DTT)**. Esse campo é caracterizado pela pluralidade de fontes normativas e pela multiplicidade de atores — sindicatos globais, organizações não estatais, corporações transnacionais e organismos internacionais — que constroem, por meio da negociação e da pressão política, formas alternativas de garantir a dignidade do trabalho em um contexto de globalização assimétrica.

A presente pesquisa parte da seguinte pergunta central: **como os ACTTs contribuem para a efetivação dos direitos dos trabalhadores inseridos nas cadeias produtivas globais, frente à crise do Estado-nação e à ascensão de formas transnacionais de regulação?** O objetivo principal é examinar o papel normativo e político desses acordos, avaliando suas

potencialidades como mecanismos de afirmação de direitos em escala supranacional, bem como suas limitações práticas diante da ausência de mecanismos coercitivos tradicionais.

A metodologia adotada nesta pesquisa é qualitativa, com abordagem dedutiva e método descritivo-analítico, voltado à compreensão crítica de fenômenos normativos complexos no contexto das relações transnacionais de trabalho. A investigação está fundamentada em uma revisão bibliográfica especializada. O referencial teórico ancora-se na concepção de Direito Transnacional do Trabalho como um sistema jurídico emergente, caracterizado por sua natureza híbrida, plural e não estatal, que busca articular múltiplas fontes normativas — públicas e privadas — na tentativa de suprir as lacunas deixadas pela retração da capacidade regulatória dos Estados diante da fluidez e do poder normativo das corporações transnacionais.

2. A CRISE DO ESTADO-NAÇÃO E A FRAGMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA GLOBALIZAÇÃO

Nas últimas décadas, o processo de globalização econômica promoveu uma reconfiguração estrutural dos modos de produção, circulação e acumulação de capital em escala planetária. Essa reestruturação produtiva — marcada pela descentralização industrial, pela financeirização da economia e pela fragmentação das cadeias de suprimento — provocou um esvaziamento progressivo dos pilares normativos que historicamente sustentavam o Direito do Trabalho. Tradicionalmente, esse ramo jurídico foi construído com base na centralidade do Estado-nação, cuja soberania jurídica legitimava a criação de normas protetivas, a delimitação dos sujeitos de direito e a territorialização das relações laborais.

No entanto, diante da ascensão de empresas transnacionais com presença simultânea em múltiplos países e da emergência de estruturas produtivas organizadas em redes globais, essa lógica estatal-nacional mostra-se cada vez mais anacrônica e insuficiente. A tentativa de aplicar normas jurídicas laborais moldadas para um contexto fechado e territorialmente delimitado torna-se

problemática quando confrontada com a fluidez dos mercados globais, com a mobilidade do capital e com o poder de coordenação privada exercido por corporações que escapam às fronteiras e às jurisdições locais.

A fragmentação das cadeias produtivas e a descentralização das atividades econômicas, catalisadas por estratégias empresariais como a terceirização, a subcontratação e a deslocalização industrial, constituem elementos centrais da nova morfologia do capitalismo globalizado. Essa arquitetura produtiva em rede permite às corporações transnacionais coordenar processos dispersos geograficamente, ao mesmo tempo em que se desvinculam das obrigações jurídicas e trabalhistas tradicionalmente impostas aos empregadores diretos. Bob Hepple denominou esse fenômeno de “mobilidade seletiva do capital”, expressão que captura a assimetria fundamental entre a fluidez transfronteiriça dos investimentos e a rigidez dos ordenamentos jurídicos estatais.² Ao optar por operar em países com legislações laborais menos rigorosas, sindicatos enfraquecidos ou sistemas judiciais frágeis, as empresas arrecadam ganhos competitivos e externalizam riscos. Os trabalhadores — por sua vez — permanecem ancorados a marcos normativos nacionais que muitas vezes não os protegem — situação que pressiona especialmente os Estados periféricos a flexibilizar suas regulações em nome da atração de investimentos, criando um ciclo de precarização institucional.

Essa mudança não significa ausência de normatividade. Pelo contrário, como destaca Alain Supiot, a globalização não destrói a normatividade, mas a estrutura sob o paradigma da governança por indicadores, esvaziando o papel normativo estatal e transferindo-o para métricas e compromissos empresariais.³ A regulação do trabalho, portanto, desloca-se do domínio estatal formal para arenas privadas — códigos de conduta, auditorias, selos e mecanismos de *compliance* — que operam sob pouca transparência e controle democrático.

A relevância dessa mudança é bem capturada por Harry Arthurs, que, ao discutir os desafios da regulamentação laboral contemporânea, afirma: “o Direito

² HEPPLÉ, Bob. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford: Hart Publishing, 2005.

³ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

do Trabalho precisa se adaptar a um ambiente de locais de trabalho sem fronteiras, onde a fluidez organizacional e a evasão jurídica superam os mecanismos regulatórios tradicionais”.⁴ Essa reflexão aponta para a nova norma jurídica: um ambiente híbrido onde normas voluntárias das empresas coexistem com a legislação estatal, porém sem integração coerente. O resultado é um pluralismo normativo fragmentado, no qual os direitos trabalhistas deixam de ter base institucional sólida e dependem da conveniência dos atores dominantes.⁵

Nesse cenário de reconfiguração normativa, Guy Standing adverte para a emergência de uma nova classe trabalhadora global: o "preariado".⁶ Caracterizada por vínculos de trabalho instáveis, ausência de proteção social continuada e perda crescente de representatividade sindical e política, essa classe expressa as consequências da falência das estruturas clássicas de mediação entre capital e trabalho. O preariado não é apenas uma categoria sociológica emergente, mas um sintoma agudo da transformação estrutural do trabalho e da incapacidade dos marcos normativos tradicionais — jurídicos e sindicais — de acompanhar tal mutação.⁷ A informalidade globalizada, a rotatividade extrema, a intermitência dos vínculos contratuais e o isolamento institucional alimentam um sentimento de vulnerabilidade permanente, que fragiliza os próprios fundamentos do contrato de trabalho moderno e ameaça o pacto social em torno do qual se constituiu o Estado de Bem-Estar Social.

Essa desproteção é ainda mais acentuada no plano transnacional. Colin Crouch observa que, diante da debilidade das instituições internacionais, os trabalhadores frequentemente recorrem aos Estados para mitigar as assimetrias de poder frente a grandes empregadores. Essa estratégia pode ter eficácia relativa no plano nacional, quando há democracias responsivas à pressão social. No

⁴ No original: “Labour law must adapt to an environment of boundaryless workplaces, where organizational fluidity and legal evasiveness outpace traditional regulatory mechanisms.”. ARTHURS, Harry. In: STONE, Katherine V. W.; ARTHURS, Harry (ed.). *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. New York: Russell Sage Foundation, 2013. p. 15.

⁵ ARTHURS, Harry. In: STONE, Katherine V. W.; ARTHURS, Harry (ed.). *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. New York: Russell Sage Foundation, 2013. p. 15.

⁶ STANDING, Guy. *O preariado: a nova classe perigosa*. Tradução de Ivone Castilho Benedetti. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

⁷ STANDING, Guy. *O preariado: a nova classe perigosa*. Tradução de Ivone Castilho Benedetti. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

entanto, “no plano global, que está longe de ser democrático, poucas instituições — exceto a OIT — se ocupam das condições de trabalho”.⁸ Nesse contexto, os sindicatos enfrentam um desafio estrutural inédito: como agir eficazmente num mundo em que os processos produtivos e as decisões empresariais se transnacionalizam, mas os instrumentos de regulação coletiva e os sistemas de proteção permanecem ancorados em molduras jurídico-estatais fragmentadas e descoordenadas?

Essa desconexão entre o espaço da produção e o espaço da regulação impõe ao Direito do Trabalho a necessidade de se reinventar. A crise do Estado-nação como *locus* exclusivo da normatividade trabalhista dá lugar ao que Supiot chama de “constituições sociais concorrentes”⁹ — um campo normativo plural em que normas públicas e privadas, nacionais e transnacionais, interagem em planos muitas vezes justapostos, quando não contraditórios. A multiplicidade de normas, a dispersão dos centros decisórios e a opacidade dos processos decisórios empresariais exigem do campo jurídico uma reformulação teórica profunda, apta a lidar com o novo cenário regulatório do trabalho.

Por fim, esse panorama impõe ao Direito do Trabalho um deslocamento epistemológico: é preciso abandonar a concepção de um sistema jurídico fechado e nacionalmente circunscrito, e concebê-lo como uma rede normativa aberta, fluida e permeável, em constante disputa por legitimidade, eficácia e reconhecimento. Nesse sentido, os Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais emergem como um dos possíveis instrumentos — ainda que imperfeitos e limitados — de reconstrução de uma governança laboral mais democrática e multiescalar.

Diante da ruptura entre a espacialidade da produção e a territorialidade da normatividade jurídica, impõe-se ao Direito do Trabalho o desafio de reconstruir suas bases teóricas e operacionais a partir de uma racionalidade transnacional e plural. A emergência de “constituições sociais concorrentes”, conforme propõe Supiot, revela não apenas a crise do paradigma estatal soberano,

⁸ CROUCH, Colin. *Collective bargaining and transnational corporations in the global economy: some theoretical considerations. International Journal of Labour Research*, Geneva, v. 1, n. 2, p. 43–60, 2009.

⁹ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

mas também a irrupção de uma ordem regulatória policêntrica, em que múltiplos sujeitos produzem normatividade em planos sobrepostos. Esse novo campo demanda do jurista não uma mera adaptação técnica, mas uma reconceitualização epistemológica da própria ideia de direito, agora entendido como construção processual, relacional e descentrada.

É nesse horizonte que os Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais ganham relevância: como mecanismos experimentais de recomposição da regulação do trabalho em uma economia globalizada, capazes de articular legitimidade social, densidade normativa e governança democrática além das fronteiras estatais. Seu desenvolvimento marca um ponto de inflexão na trajetória do Direito do Trabalho, que, para não sucumbir à obsolescência normativa, deve abrir-se a formas jurídicas híbridas e interconectadas, capazes de responder aos imperativos de justiça social em um mundo em constante mutação.

3. OS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO TRANSNACIONAIS COMO INSTRUMENTOS DE *SOFT LAW*

Diante da erosão das capacidades regulatórias do Estado-nação e da crescente complexidade das cadeias globais de valor, os Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais emergem como mecanismos alternativos de tutela trabalhista.¹⁰ Celebrados entre empresas multinacionais e federações sindicais internacionais — como a *IndustriALL Global Union*, a *UNI Global Union* e a IUF (Federação Internacional dos Trabalhadores da Alimentação) — esses instrumentos visam assegurar um piso comum de direitos fundamentais para trabalhadores vinculados, direta ou indiretamente, a cadeias produtivas transnacionais. Em sua essência, os ACITs representam um esforço de recomposição de vínculos sociais e normativos, numa tentativa de mitigar os efeitos disfuncionais da globalização econômica sobre o mundo do trabalho.

¹⁰ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. Acordos marco globais, sindicatos e globalização. *Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 121, p. 43–71, jun. 2023.

Embora sua natureza jurídica ainda seja objeto de debate, é amplamente aceito que esses acordos se inscrevem no campo da *soft law* — um conjunto de normas que, embora não dotadas de coercitividade estatal direta, produzem efeitos jurídicos, políticos e reputacionais relevantes.¹¹ Segundo Baccaro e Mele, os ACTTs não operam por meio de mecanismos jurídicos compulsórios, mas mobilizam "regras voluntárias que, ainda assim, exercem pressão normativa sobre os comportamentos empresariais, especialmente quando associadas a mecanismos de monitoramento e reputação".¹² A força normativa desses instrumentos decorre menos de sua exigibilidade judicial imediata e mais de sua capacidade de influenciar comportamentos, estabelecer padrões mínimos de conduta e operar como mecanismos de responsabilização moral e simbólica das corporações. Sua eficácia repousa sobre a vigilância da sociedade civil, o engajamento das redes sindicais e a crescente demanda social por práticas empresariais éticas e sustentáveis.

Nesse sentido, os ACTTs podem ser compreendidos como formas de regulação "por fora" e "por dentro" da empresa: por fora, quando funcionam como instrumentos de articulação com *stakeholders* externos (como ONGs e redes sindicais transnacionais), e por dentro, ao interferirem nas diretrizes internas de gestão de pessoas, nas cláusulas contratuais com fornecedores e nas práticas de *compliance* empresarial. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os ACTTs representam uma "tendência crescente de governança trabalhista privada com impactos positivos na promoção dos direitos fundamentais no trabalho, particularmente em contextos de deficiência regulatória estatal".¹³

Do ponto de vista jurídico, os ACTTs desafiam as categorias tradicionais do Direito do Trabalho e do Direito Internacional Privado. Tratam-se de instrumentos que, embora firmados entre sujeitos de diferentes ordens — empresas, sindicatos, federações globais —, não encontram paralelo direto nas

¹¹ TRUBEK, David M.; COTTRELL, Patrick; NANCE, Mark. "Soft law", "hard law" and EU integration. In: DE BÚRCA, Gráinne; SCOTT, Joanne (ed.). *Law and New Governance in the EU and the US*. Oxford: Hart Publishing, 2006. p. 65–94.

¹² BACCARO, Lucio; MELE, Vincenzo. "Pathology of Path Dependency? The ILO and the Challenge of New Governance." *ILR Review*, vol. 65, n. 2, p. 195–224, abril 2012.

¹³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Transnational company agreements: global industrial relations between rights and bargaining*. Geneva: ILO, 2016. p. 11.

fontes clássicas de produção normativa. Como assinala Daugareilh, "os ACTTs revelam uma nova lógica de normatividade híbrida e transfronteiriça, na qual o conteúdo jurídico é negociado fora das estruturas estatais e aplicado através de redes de governança".¹⁴ Seu caráter contratual, somado à sua amplitude territorial, exige uma nova abordagem teórica capaz de compreender sua inserção em uma ordem jurídica transnacional em construção.

Apesar de sua aparente fragilidade jurídica, os ACTTs vêm se consolidando como instrumentos legítimos de afirmação de direitos, especialmente em contextos de ausência ou inefetividade de tutela estatal. Sua legitimidade decorre não apenas da sua função protetiva, mas também de sua inserção em uma lógica de governança global do trabalho que reconhece a interdependência entre práticas empresariais, responsabilidade social e padrões mínimos de direitos humanos. Muitos desses acordos preveem cláusulas de monitoramento, mediação e solução de controvérsias, o que lhes confere maior densidade operacional e fortalece seu potencial de *enforcement* indireto.¹⁵

Além disso, os ACTTs não se confundem com os tradicionais códigos de conduta empresariais. Enquanto estes são frequentemente unilaterais e centrados em compromissos autorreferenciais de responsabilidade social, os ACTTs se distinguem por sua natureza bilateral ou plurilateral, sua construção dialógica com representantes dos trabalhadores e sua pretensão de aplicação em toda a cadeia de valor, inclusive sobre fornecedores e subcontratados.¹⁶ Assim, operam como uma forma de "direito em rede", em que a efetividade das normas depende do engajamento coletivo de atores distribuídos por múltiplos países e sistemas jurídicos.¹⁷

Em síntese, os Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais representam um esforço concreto de reconstrução normativa no cenário da

¹⁴ DAUGAREILH, Isabelle. Global framework agreements as new forms of social regulation in the transnational sphere. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 18, n. 4, p. 509–525, 2012.

¹⁵ PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. Geneva: Palgrave Macmillan/ILO, 2011.

¹⁶ PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Shaping Global Industrial Relations: The Impact of International Framework Agreements*. Basingstoke: Palgrave Macmillan / ILO, 2011.

¹⁷ SCHARPF, Fritz W. *Governing in Europe: effective and democratic?* Oxford: Oxford University Press, 1999.

globalização econômica, sinalizando uma inflexão relevante na busca por formas alternativas e eficazes de tutela trabalhista em escala planetária. Embora não dotados de coercitividade típica do direito estatal, sua legitimidade repousa na capacidade de gerar compromissos vinculantes entre atores transnacionais e de operar como instrumentos de regulação baseada no diálogo social, na responsabilidade compartilhada e na vigilância participativa.

Ao extrapolarem a lógica unilateral dos códigos de conduta corporativos e se estruturarem como pactos multilaterais com pretensões de aplicação extensiva, os ACTTs configuram uma expressão avançada de direito transnacional do trabalho, em que a densidade normativa se constrói pela articulação entre legitimidade democrática, eficácia prática e coordenação interjurisdicional. Sua consolidação como mecanismos de regulação efetiva dependerá, portanto, não apenas do reconhecimento jurídico formal, mas do enraizamento de uma cultura institucional comprometida com a proteção dos direitos humanos laborais em toda a cadeia de valor global.

4. DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO E NOVOS ARRANJOS REGULATÓRIOS HÍBRIDOS

A emergência dos Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais deve ser compreendida dentro do campo mais amplo do Direito Transnacional do Trabalho, concebido como um sistema jurídico em formação que busca dar resposta à crescente transnacionalização das relações econômicas e laborais. Como observa Guy Mundlak, esse novo paradigma jurídico emerge da constatação de que os sistemas regulatórios nacionais são estruturalmente incapazes de acompanhar a fluidez e a complexidade das cadeias produtivas globais, sendo necessário repensar o papel do Direito do Trabalho em um ambiente onde o capital se move além das fronteiras, mas os direitos permanecem ancorados nas jurisdições nacionais.¹⁸ Longe de representar uma simples extensão

¹⁸ MUNDLAK, Guy. *Reconstructing Labor Law for the Global Economy*. In: FUDGE, Judy; MUNDLAK, Guy (ed.). *Labour Law and the Welfare State: Past, Present and Future*. Cheltenham: Edward Elgar, 2018. p. 240–264.

extraterritorial do direito estatal, o DTT articula normatividades de diversas origens — estatais e privadas, vinculantes e voluntárias — para conformar um espaço regulatório fluido, baseado em múltiplos atores, níveis de governança e formas de produção jurídica.

Segundo Teubner, esse novo cenário jurídico inaugura uma "constitucionalização societal", em que regimes normativos autônomos, como os códigos privados e os acordos coletivos transnacionais, operam paralelamente ao direito estatal tradicional.¹⁹ Esses regimes normativos — exemplificados por códigos de conduta empresariais, certificações internacionais e acordos coletivos transnacionais — coexistem, dialogam e por vezes colidem com os sistemas jurídicos estatais, instaurando uma pluralidade normativa que desafia as formas tradicionais de produção do direito.

Nesse contexto, os Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais não devem ser compreendidos apenas como instrumentos pragmáticos voltados à recomposição de mínimas garantias laborais em face da erosão regulatória dos Estados-nação. Eles representam, antes, uma mutação paradigmática no campo do Direito do Trabalho: a consolidação de um modelo jurídico que incorpora a transnacionalidade como traço estrutural e que reconhece o protagonismo de atores privados coletivos — como federações sindicais internacionais, organizações não governamentais e corporações globais — na construção de novos arranjos normativos.²⁰ Trata-se, portanto, de um deslocamento epistemológico que desafia a centralidade exclusiva do Estado como fonte de produção do direito, abrindo caminho para formas de constitucionalismo que se articulam a partir de dentro das próprias esferas sociais.

Essa reconfiguração normativa encontra respaldo na análise de David Trubek, para quem o Direito Transnacional do Trabalho representa uma transição em direção a formas jurídicas híbridas, que combinam elementos do *hard law* e do

¹⁹ TEUBNER, Gunther. *Constitutional Fragments: Societal Constitutionalism and Globalization*. Oxford: Oxford University Press, 2012.

²⁰ TEUBNER, Gunther. *Constitutional Fragments: Societal Constitutionalism and Globalization*. Oxford: Oxford University Press, 2012.

soft law em estruturas regulatórias mais flexíveis e adaptativas.²¹ Nesse sentido, os ACTTs materializam essa lógica híbrida ao articularem compromissos voluntários com cláusulas de monitoramento, dispositivos de solução de controvérsias e mecanismos reputacionais, que funcionam como formas alternativas de *enforcement*. Sua natureza contratual favorece a adaptação às especificidades setoriais e regionais das cadeias produtivas globais, ao passo que sua construção por meio do diálogo social transnacional confere a esses instrumentos um grau relevante de legitimidade democrática, mesmo à margem da institucionalidade estatal tradicional. Desse modo, os ACTTs não apenas respondem às limitações da regulação estatal fragmentada, mas também antecipam um modelo de governança transnacional baseado na cooperação entre múltiplos atores, públicos e privados.

Contudo, a efetividade dos Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais está longe de ser garantida por sua mera existência formal. Conforme destaca Isabelle Daugareilh, tais instrumentos se inserem em um modelo de “governança experimentalista”, no qual a eficácia normativa não se apoia em sanções estatais tradicionais, mas em um processo contínuo de construção, monitoramento e ajuste colaborativo entre os diversos atores envolvidos.²² Essa governança é, por definição, dinâmica, adaptativa e iterativa, exigindo mecanismos institucionais que permitam acompanhar a implementação dos compromissos assumidos, aferir sua conformidade e corrigir desvios em tempo real. A ausência de um aparato coercitivo centralizado obriga os envolvidos a inovar institucionalmente — seja por meio da criação de comitês de acompanhamento, auditorias externas independentes, instâncias de mediação ou canais participativos de denúncia — a fim de assegurar algum grau de *accountability* regulatória.²³

²¹ TRUBEK, David M. Transnational Legal Orders and the New Legal Pluralism. In: HALLIDAY, Terence C.; SHAFER, Gregory (ed.). *Transnational Legal Orders*. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. p. 3–26.

²² DAUGAREILH, Isabelle. Global framework agreements as new forms of social regulation in the transnational sphere. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 18, n. 4, p. 509–525, 2012.

²³ DAUGAREILH, Isabelle. Global framework agreements as new forms of social regulation in the transnational sphere. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 18, n. 4, p. 509–525, 2012.

Essa lógica de regulação, ainda que distinta da rigidez do modelo estatal clássico, não prescinde de efetividade, sob pena de converter os ACTTs em meras declarações de intenções sem força prática. Daí a necessidade de estruturação de formas híbridas de governança, que combinem a voluntariedade própria da *soft law* com instrumentos concretos de verificação, responsabilização e *enforcement* indireto. A consolidação dos ACTTs como mecanismos legítimos e eficazes de regulação laboral transnacional exige, portanto, um tripé de sustentação:²⁴ (i) a ampliação da participação efetiva dos trabalhadores e suas organizações na formulação, execução e controle dos acordos; (ii) o reconhecimento jurídico dos ACTTs nos ordenamentos nacionais e em tratados internacionais; e (iii) o fortalecimento de redes colaborativas multissetoriais entre sindicatos, empresas, organismos multilaterais e sociedade civil organizada.

Contudo, a efetividade desses instrumentos está longe de ser automática. Como observa Isabelle Daugareilh, os ACTTs operam dentro de uma "governança experimentalista", em que o cumprimento dos compromissos depende do engajamento contínuo dos atores envolvidos, da existência de estruturas de acompanhamento e da possibilidade de correção adaptativa.²⁵ A ausência de mecanismos coercitivos estatais impõe a necessidade de inovação institucional, especialmente no que tange à fiscalização, à transparência e à responsabilização jurídica.

Portanto, a consolidação dos ACTTs como instrumentos legítimos de regulação laboral transnacional exige o fortalecimento de estruturas de governança híbridas, capazes de combinar o compromisso voluntário com formas eficazes de controle social e jurídico. Essa tarefa passa, inevitavelmente, pela ampliação da participação dos trabalhadores na construção e implementação desses instrumentos, pelo reconhecimento jurídico dos ACTTs nos sistemas nacionais e internacionais, e pela criação de redes colaborativas entre atores públicos e privados.

²⁴ DAUGAREILH, Isabelle. Global framework agreements as new forms of social regulation in the transnational sphere. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 18, n. 4, p. 509–525, 2012.

²⁵ DAUGAREILH, Isabelle. Global framework agreements as new forms of social regulation in the transnational sphere. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 18, n. 4, p. 509–525, 2012.

Em última instância, o êxito dos Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais está condicionado à consolidação de uma nova cultura jurídica transnacional — uma cultura que transcenda os paradigmas normativos centrados exclusivamente no Estado-nação e que se fundamente em compromissos éticos robustos, transparência institucional e responsabilidade compartilhada entre atores públicos e privados. Tal cultura não se limita à produção de normas, mas exige a internalização de valores democráticos, o fortalecimento das capacidades institucionais de mediação e fiscalização, bem como a disposição dos diferentes sujeitos envolvidos para atuar cooperativamente na construção de um regime de trabalho global mais justo.

Essa transformação requer a superação da lógica da voluntariedade descomprometida, típica de muitas práticas de responsabilidade social corporativa, e a inserção dos ACTTs em um ecossistema normativo interdependente, em que sua eficácia se articule à legitimidade social conferida pela participação democrática, à coerência normativa com os direitos humanos fundamentais e à pressão reputacional e institucional sobre as empresas signatárias. Trata-se, em última análise, de pensar o Direito do Trabalho não mais como um corpo normativo fechado e autossuficiente, mas como um campo relacional, plural e em constante reconstrução, no qual o reconhecimento mútuo, a vigilância social e a cooperação entre atores diversos constituem a base para a efetividade normativa.

Portanto, mais do que instrumentos pontuais, os ACTTs devem ser compreendidos como expressões normativas de uma governança do trabalho em transição, cuja viabilidade dependerá do aprofundamento das articulações transnacionais, do fortalecimento das redes de solidariedade sindical e da capacidade de responder, com legitimidade e efetividade, aos desafios colocados pela economia global. É nesse horizonte que o Direito Transnacional do Trabalho se projeta: como espaço de disputa e inovação, onde novos arranjos regulatórios híbridos poderão redefinir os contornos da proteção laboral em escala planetária.

5. CONCLUSÃO

O percurso desenvolvido ao longo deste trabalho evidenciou que os Acordos Coletivos de Trabalho Transnacionais constituem não apenas uma resposta pragmática à erosão dos sistemas nacionais de regulação trabalhista, mas também uma manifestação paradigmática da transição em curso no Direito do Trabalho. Em face do deslocamento das estruturas produtivas para cadeias globais de valor, da fragmentação normativa decorrente da mobilidade do capital e da incapacidade dos Estados nacionais de assegurar uma tutela eficaz em escala transnacional, os ACTTs emergem como dispositivos normativos de caráter híbrido, plurilateral e multiescalar, inseridos em uma nova topografia jurídica em formação: o Direito Transnacional do Trabalho.

Essa nova conformação normativa rompe com a lógica tradicional centrada na soberania estatal, deslocando o centro de gravidade da regulação para arranjos cooperativos que envolvem múltiplos atores — sindicatos globais, corporações multinacionais, organizações da sociedade civil e organismos internacionais. O pluralismo jurídico que caracteriza esse campo não implica, todavia, um relativismo normativo. Ao contrário, o que está em jogo é a construção de uma ordem jurídica alternativa, alicerçada em valores universais de justiça social e direitos humanos, mas viabilizada por mecanismos inovadores de negociação, monitoramento e responsabilização compartilhada.

Nesse sentido, os ACTTs desafiam tanto a ortodoxia do direito estatal quanto a insuficiência das estratégias empresariais unilaterais de responsabilidade social corporativa. Sua principal virtude reside na tentativa de reconstituir, no plano transnacional, um espaço normativo minimamente democrático, fundado no diálogo social e na corresponsabilização dos atores econômicos pelas condições laborais que sustentam suas cadeias de produção. Contudo, como evidenciado, sua eficácia normativa permanece condicionada à existência de estruturas institucionais sólidas, mecanismos participativos robustos e uma cultura jurídica capaz de reconhecer a legitimidade dessas novas formas de regulação.

A consolidação dos ACTTs como instrumentos de governança global do trabalho depende, portanto, de sua integração progressiva aos ordenamentos nacionais e internacionais, da sua ancoragem em mecanismos confiáveis de

enforcement indireto e, sobretudo, da ampliação da participação dos trabalhadores e de suas organizações representativas nos processos decisórios transnacionais. Trata-se de um imperativo democrático em um contexto marcado pela assimetria de poder entre capital e trabalho e pela opacidade das decisões empresariais em escala global.

Ao fim, a contribuição dos ACTTs deve ser lida à luz de um projeto mais amplo de reconfiguração do Direito do Trabalho: um direito que, sem renunciar aos seus compromissos históricos com a dignidade, a igualdade e a justiça social, seja capaz de reinventar-se diante das transformações radicais do mundo produtivo. O Direito Transnacional do Trabalho, neste sentido, não é apenas um novo campo normativo, mas a expressão jurídica de uma luta em curso pela preservação da centralidade do trabalho humano em um cenário global crescentemente desumanizante.

Mais do que um desafio técnico-jurídico, trata-se de um desafio político e ético: como (re)construir, no seio da globalização econômica, formas legítimas, eficazes e democráticas de proteção do trabalho? A resposta, ainda em aberto, exige o compromisso coletivo com a edificação de uma ordem jurídica transnacional que não apenas tolere a diversidade normativa, mas que a organize a serviço da justiça social. Esse é, em última instância, o horizonte transformador que os ACTTs — em sua complexidade, ambivalência e potencial — ajudam a vislumbrar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTHURS, Harry. In: STONE, Katherine V. W.; ARTHURS, Harry (ed.). *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. New York: Russell Sage Foundation, 2013. p. 15.

BACCARO, Lucio; MELE, Vincenzo. “Pathology of Path Dependency? The ILO and the Challenge of New Governance.” *ILR Review*, vol. 65, n. 2, p. 195–224, abril 2012.

CROUCH, Colin. Collective bargaining and transnational corporations in the global economy: some theoretical considerations. *International Journal of Labour Research*, Geneva, v. 1, n. 2, p. 43–60, 2009.

DAUGAREILH, Isabelle. Global framework agreements as new forms of social regulation in the transnational sphere. Transfer: *European Review of Labour and Research*, v. 18, n. 4, p. 509–525, 2012.

HEPPLE, Bob. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford: Hart Publishing, 2005.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Transnational company agreements: global industrial relations between rights and bargaining. *Geneva*: ILO, 2016. p. 11.

MUNDLAK, Guy. *Reconstructing Labor Law for the Global Economy*. In: FUDGE, Judy; MUNDLAK, Guy (ed.). *Labour Law and the Welfare State: Past, Present and Future*. Cheltenham: Edward Elgar, 2018. p. 240–264.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. Acordos marco globais, sindicatos e globalização. *Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 121, p. 43–71, jun. 2023.

PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. *Geneva*: Palgrave Macmillan/ILO, 2011.

SCHARPF, Fritz W. *Governing in Europe: effective and democratic?* *Oxford: Oxford University Press*, 1999.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução de Ivone Castilho Benedetti. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TEUBNER, Gunther. *Constitutional Fragments: Societal Constitutionalism and Globalization*. *Oxford: Oxford University Press*, 2012.

TRUBEK, David M. *Transnational Legal Orders and the New Legal Pluralism*. In: HALLIDAY, Terence C.; SHAFFER, Gregory (ed.). *Transnational Legal Orders*. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. p. 3–26.

TRUBEK, David M.; COTTRELL, Patrick; NANCE, Mark. "Soft law", "hard law" and EU integration. In: DE BÚRCA, Gráinne; SCOTT, Joanne (ed.). *Law and New Governance in the EU and the US*. Oxford: Hart Publishing, 2006. p. 65–94.

RISCOS PSICOSSOCIAIS E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS

Psychosocial risks and artificial intelligence: legal challenges and perspectives

Elisabete Santos¹

Escola Superior Tecnologia e Gestão - Instituto Politécnico de Leiria

DOI: <https://doi.org//10.62140/ES758144896>

Sumário: 1. Notas introdutórias; 2. Inteligência Artificial e o Contexto das Relações Laborais; 3. Instrumentos Jurídicos e Normativos em Cenário Internacional e Nacional; 4. Desafios Jurídicos no âmbito da segurança e saúde no trabalho: riscos psicossociais associados à IA; 5. Perspectivas e Recomendações: Conclusão.

Resumo: Este artigo analisa o impacto da Inteligência Artificial (IA) nas relações laborais, abordando as transformações nas funções laborais, a reconfiguração das competências exigidas e as implicações ao nível da segurança e saúde. As alterações trazem novas preocupações relacionadas aos riscos psicossociais, que envolvem fatores que podem afetar a saúde mental e o bem-estar emocional dos indivíduos. Este artigo procura explorar esses riscos sob uma perspectiva jurídica, destacando os desafios e as possíveis medidas de proteção. A incorporação da IA nas áreas de segurança e saúde no trabalho tem potencial para transformar práticas, melhorar a prevenção de acidentes e otimizar a monitorização de riscos psicossociais. A pesquisa enfatiza tanto os benefícios como os desafios que a IA traz para o ambiente de trabalho, propondo uma reflexão sobre a necessidade de adaptação das disposições legais e práticas de gestão de recursos humanos.

Palavras-chave: inteligência artificial, segurança e saúde no trabalho, responsabilidade, proteção de dados

Abstract: This article analyses the impact of Artificial Intelligence (AI) on labour relations, looking at the changes in job roles, the reconfiguration of the skills required and the implications for health and safety. The changes bring new concerns related to psychosocial risks, which involve factors that can affect individuals' mental health and emotional well-being. This article seeks to explore

¹ Doutorada em Ciências Jurídicas ou Privatistas, Professora Adjunta, Escola Superior Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, afiliada ao IJP, Polo de Leiria, ESTG/PL, link. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2665-6422>. E-mail: elisabete.santos@ipleiria.pt

these risks from a legal perspective, highlighting the challenges and possible protection measures. The incorporation of AI in the areas of occupational safety and health has the potential to transform practices, improve accident prevention and optimise the monitoring of psychosocial risks. The research emphasises both the benefits and challenges that AI brings to the workplace, proposing a reflection on the need to adapt legal provisions and human resource management practices.

Keywords: artificial intelligence, occupational health and safety, liability, data protection

1. NOTAS INTRODUTÓRIAS

A evolução tecnológica tem sido uma constante na história das relações laborais, conduzindo a transformações profundas em diversos setores da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, a saúde, a educação e o setor jurídico aliado ao ambiente de trabalho. A Inteligência Artificial (IA)² tem se tornado uma força transformadora em diversos setores, incluindo a segurança e saúde no trabalho (doravante SST), alterando a forma como as organizações operam e, consequentemente, impondo alterações ao nível das relações laborais³. Este artigo pretende explorar como é que a IA está a alterar as funções laborais, o ambiente de trabalho, bem como, o impacto que os novos riscos profissionais tem sobre a SST, e as dinâmicas do poder diretivo entre empregadores e trabalhadores. Estas transformações também levantam questões jurídicas relevantes, relacionadas com a responsabilidade⁴, a proteção de dados⁵, os direitos dos trabalhadores⁶, o que

² O estudo centra-se no estudo do impacto da introdução tecnológica na ótica da SST, designadamente, a utilização de sistemas robotizados, inteligência artificial, *chatbots*, sistemas automatizados, sensores inteligentes e algoritmos de análise preditiva que tem vindo a ser utilizados para monitorizar os ambientes laborais, identificando riscos e prevenindo acidentes de trabalho.

⁴ Por exemplo, será essencial que seja definido expressamente na legislação a quem cabe a responsabilidade (civil e penal) em caso de acidentes de trabalho envolvendo sistema de IA, se deve ser imputada ao empregador, ao próprio sistema ou a quem o criou.

⁵ Ora, o uso de sensores ou o controlo pode implicar a recolha e tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. O Regulamento Geral de Proteção de Dados (2016) e a Lei 58/2019, que regula a proteção de dados pessoais em Portugal, impõe limites à recolha e ao tratamento dessas informações, exigindo transparência e consentimento.

⁶ A implementação de IA deve respeitar os direitos fundamentais, como o direito à privacidade, à dignidade e à não discriminação.

exige uma análise cuidadosa sob a ótica jurídica. Reconhece-se que a utilização da IA, se por um lado, pode auxiliar na redução significativa dos riscos ocupacionais⁷, por outro lado, pode refletir-se em desafios negativos aliados à tomada de decisões automatizadas. Nos últimos anos, a IA emergiu como uma ferramenta disruptiva, prometendo melhorias na eficiência, produtividade e gestão de recursos humanos. No entanto, a adoção de IA também levanta questões relevantes no âmbito da SST, exigindo uma abordagem jurídica que assegure a proteção dos trabalhadores face às novas ameaças e desafios associados a estas tecnologias. Em concreto, é necessário definir uma estratégia de desenvolvimento na qual se inclua todos os profissionais envolvidos, mantendo um nível adequado de integração, responsabilidade e partilha entre todos os atores⁸. Ora, a adoção de IA exige que os empregadores desenvolvam as atividades de SST em todas as fases do procedimento que promovam a aplicação dos princípios gerais de prevenção⁹ e assegurem condições dignas aos trabalhadores.

⁷ Vejamos a utilização de sistemas automatizado em tarefas que apresentem um maior risco para os trabalhadores, como por exemplo, o acesso a silos industriais para efetuarem uma limpeza, ou a trabalhos em atmosferas explosivas.

⁸ Destacamos que o mote do Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho de 2025, celebrado a 28 de abril e organizado pela Organização internacional do Trabalho (OIT) é dedicado ao tema “Revolucionar a segurança e saúde no trabalho: o papel da IA e da digitalização” que centra a sua atenção no impacto da digitalização e da IA na segurança e saúde dos trabalhadores. Sublinha-se, ainda, o papel da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho que promove anualmente campanhas de sensibilização relativamente a vários temas relacionados com saúde e segurança, mormente sobre «locais de trabalho saudáveis». Veja-se <https://osha.europa.eu/en>. Por exemplo, a campanha de 2023-2025 será dedicada à “sensibilização para o impacto das novas tecnologias no trabalho e os respetivos desafios e oportunidades em matéria da segurança e saúde no trabalho. Para maior desenvolvimento, veja-se. OIT, Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis? International Labour Office, Geneva: ILO, 2022. ISBN: 9789220369838 (web PDF). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_842505.pdf; e, CAPRILE, Maria, SANZ, Pablo, Measuring *The Quality of Social Dialogue and Collective Bargaining in The Field Of Occupational Safety And Health*. European Agency for Safety and Health at Work, 2022.

⁹ Com base no artigo 281º, n.º 1 e 2 e do artigo 15º da LPSST a atividade de segurança e saúde no trabalho deve ser orientada pelos nove princípios de prevenção. Entenda-se “prevenção” como o termo que tem a sua origem na palavra latina *praeventio* que significa “disposição antecipada para impedir que se faça ou que aconteça alguma coisa, ato ou efeito de prevenir” ou “como o conjunto de medidas que se tomam para evitar certos riscos como o do acidente, de doença (...)”. Na verdade, o empregador deverá tomar as medidas necessárias para evitar os acidentes e doenças profissionais, mas também garantir uma melhoria sucessiva das condições de trabalho. Segundo PALMA RAMALHO, afirma a propósito que princípios gerais de prevenção devem ser configurados em duas vertentes: por um lado, no dever de promover a prevenção dos riscos profissionais e por outro, no dever de promover a vigilância da saúde do trabalhador. In, *Direito do Trabalho*, Parte II, Situações

No que se refere à estrutura do presente artigo, a primeira parte, será dedicada à introdução, onde definimos o objeto da nossa investigação e a metodologia de pesquisa. Por outro lado, numa segunda parte começamos por fazer uma abordagem à IA no contexto das relações laborais. Por sua vez, numa terceira parte, fazemos uma análise sumária dos instrumentos jurídicos e normativos no cenário nacional e internacional. Por outro, apresentamos, em quarto lugar, os principais desafios jurídicos que se apresentam às organizações no âmbito da SST com a utilização da IA. Numa quinta parte, realizamos uma discussão introdutória aos riscos emergentes [psicossociais] aliados à IA. Para concluir o nosso estudo, terminamos com uma sexta parte tecendo algumas considerações que nos permitiram constatar que as atividades preventivas e a organização dos serviços de prevenção são elementos-chave do ponto de vista da política global da prevenção de riscos profissionais e de promoção de bem-estar no trabalho nas organizações. O presente artigo enfatiza os principais desafios jurídicos decorrentes do uso de IA na SST, destacando a necessidade de uma regulamentação adequada que garanta a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade das organizações. A Metodologia utilizada para o desenvolvimento da presente pesquisa consistiu numa análise quantitativa dos principais instrumentos normativos, para além de uma análise das fontes doutrinárias, internacionais e europeias, respeitantes ao tema em estudo.

2. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O CONTEXTO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Ser um bom empreendedor exige, hodiernamente, que se adapte aos novos ventos e que direcione o seu olhar sobre o trabalho humano! Nos últimos anos, a IA tem sido incorporada em várias funções laborais, desde a automação de tarefas repetitivas até a análise de grandes volumes de dados. A IA trouxe ao nível do setor privado - industrial, de serviços e comercial - profundas alterações ao nível organizacional e das relações jurídico-laborais. Por outro lado, o sistema jurídico português tem evoluído, impulsionado por essas transformações

Laborais Individuais, 3.ª Ed. Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009. Coimbra: Almedina, pp. 627 e 628.

tecnológicas e pela modernização dos serviços públicos. Mas, importará analisar os possíveis efeitos psicossociais que essas inovações tecnológicas trouxeram ao mundo do trabalho. Com efeito, a tomada de decisões ao nível da gestão das relações laborais, impõe a adoção da IA, enquanto tecnologia, integrando-a, por exemplo, nos sistemas de monitorização dos riscos profissionais, da segurança, da saúde mental, dos tempos de trabalho, mas também, ao nível da avaliação de desempenho dos trabalhadores. Segundo Santos, Almeida & Chagas (2024)¹⁰, a implementação de IA pode contribuir para a prevenção de acidentes, de fatores de risco e otimização das condições laborais para que se respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Contudo, a utilização de sistemas automatizados também pode gerar preocupações relacionadas com o controlo excessivo, privacidade, assédio digital e a substituição de postos de trabalho, colocando em causa a segurança física e psíquica dos trabalhadores. Reconhece-se, assim, que a introdução de sistemas algorítmicos pode afetar a saúde mental e implicar uma exposição dos trabalhadores a novos riscos psicossociais, que se refletem negativamente na saúde mental, psicológica e física, pelo que se impõe um olhar atento sobre as condições que possam afetar a segurança e saúde dos trabalhadores¹¹. Cumpre, ainda, frisar que todas estas circunstâncias podem expor

¹⁰ SANTOS, M, ALMEIDA, A, CHAGAS, D. Inteligência Artificial aplicada à Saúde Ocupacional. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 2024, 18: esub0463. DOI:10.31252/RPSO.07.09.2024.

¹¹De notar que Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) promoveu a campanha “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2023-2025” à escala europeia, dedicada ao impacto da utilização de tecnologias digitais nos locais de trabalho e às estratégias que devem ser promovidas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. Para maiores desenvolvimentos, vide, AESST, Trabalhar com segurança e saúde na era digital : campanha locais de trabalho seguros e saudáveis 2023-2025 : guia da campanha, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023, Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/982922>; 11 Refira, ainda, neste âmbito o Regulamento (UE) 2021/522 do Parlamento Europeu e do Conselho de 24.03. (Programa no âmbito da saúde no período de 2021-2027) que estabelece no seu considerando 21 que o “programa deverá apoiar a promoção da saúde e a prevenção de doenças e melhorar a saúde mental ao longo da vida de cada pessoa, abordando os fatores de risco e os determinantes de saúde”. Por outro lado, a Lei 35/2023, 21 de julho, preconiza como uma das políticas ao nível da saúde “o acesso de todas as pessoas, em condições de igualdade e de não discriminação, a cuidados de saúde mental de qualidade e tempo considerado clinicamente aceitável” (alínea f, n.º 1 do artigo 4º). Para isso, deve o Estado promover as medidas necessárias para a prevenção das doenças mentais junto de várias entidades, proporcionado os meios necessários ao tratamento adequado às suas necessidades (n.º 2, artigo 4º). Vide, para maior desenvolvimento: União Europeia (2024). *Tracking framework for the implementation of the Commission Communication on a comprehensive approach to mental health*. Disponível em URL: [Consult. 20.04.2025]. <<https://health.ec.europa.eu/document/download/6317c605-5f5d-4d4f-9c8a->

os trabalhadores a riscos psicossociais, entre eles, o *stress*, *tecnostress* (Moreira, pp.162-163), o *burnout* e a assédio moral¹², o que implica novos desafios em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores¹³. Tudo, isto, implicará necessariamente alterações ao nível da liderança das organizações, impondo estratégias inovadoras projetadas no presente e no futuro. Muitas das organizações têm optado por introduzir ferramentas digitais, como *chatbots*, e sistemas inteligentes de IA, com recurso a algoritmos numa tentativa de garantirem um aumento significativo da produtividade, para otimizar processos organizativos, melhorar a eficiência e contribuir para a redução dos custos operacionais, o que implica, necessariamente a afetação dos princípios fundamentais da SST¹⁴. Por outro lado, é consabido que a introdução da IA tem levado à reconfiguração das funções laborais, automatizando-as, o que pode

d5c93e869814_pt?filename=ncd_tracking-framework-mh_en.pdf>;
<<https://www.mentalhealtheuropa.org/european-mental-health-week-2024/>>

¹² Nesta sede optamos por não desenvolver o tema apresentado. Veja, para um maior desenvolvimento o documento da OIT e da OMS “*Healthy and safe telework Brief*”(2022) onde se conclui que *p.e.* o teletrabalho pode ter um impacto negativo sobre a saúde e segurança dos trabalhadores, apresentando no seu teor algumas boas práticas para que seja promovido em de forma segura e saudável. A OIT “tem tentado criar um direito internacional do trabalho”, promovendo o trabalho digno à escala mundial”. Uma das desvantagens que resulta da prestação do trabalho em regime de teletrabalho, centra-se no isolamento social do trabalhador, propondo que se deve fomentar as relações interpessoais entre as chefias e os trabalhadores (Cf. Lei 83/2021, 6 de dezembro). Vide, ainda, Faria e Loureiro (2021). Equilíbrio Família-Trabalho: Considerações a partir da Pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. *Psique*, XVI, pp. 22-33. Veja-se ainda a nota técnica publicada pela ONU que descreve as medidas aplicar no teletrabalho para se garantir um ambiente são e seguro, in <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>.

¹³ Cf. GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p.738. Segundo o autor o trabalhador está exposto a “*riscos acrescidos em matéria de segurança e higiene no trabalho e até de saúde psicológica*”. Refira-se que algumas organizações recorrem a *p.e.* a óculos inteligentes, a drones, a sistemas inteligentes com o objetivo de contribuir para a monitorizar a SST, mormente, a redução ou minimização dos riscos psicológicos, designadamente ao nível da gestão de emoções, stress, através ”de deteção de ondas cerebrais, biofeedback e modelos de interação humana”. In., Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Livro verde do Futuro da Segurança e Saúde no Trabalho. Cap. 5, «Diagnóstico das tendências futuras e desafios emergentes da SST, pp. 77 ss.

¹⁴ Para um maior desenvolvimento: Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health, European Agency for Safety and Health at Work, 2022. Disponível em: file:///C:/Users/elisa/Downloads/artificial-intelligence-worker-management_en.pdf; Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida. In, *Inteligência Artificial (IA): Inquietações Sociais, Propostas Éticas e Orientações Políticas* Livro Branco, 2024. Refira-se, *p.e.*, que muitas organizações recorrem ao *ChatGPT* (Generative Pre-trained Transformer) como um meio de IA generativa (sistema automatizado) que mediante a utilização de algoritmos os auxilia na produção de textos ou tratamento de dados.

implicar, futuramente, a redução de postos de trabalho em diferentes setores¹⁵. Na verdade, os novos ventos impõe necessariamente novas competências, aliadas à programação e análise de dados, mas também, à valorização de novas qualificações técnicas que se ajustem às novas funções automatizadas, e sejam aliadas às competências interpessoais, assentes na criatividade, responsabilidade, resiliência e pensamento crítico¹⁶. Na verdade, será essencial ajustar os programas curriculares quer ao nível do ensino superior, bem como, apostar numa formação profissional, que se ajuste às necessidades reais do mercado de trabalho, na mesma linha de entendimento da Agenda 2030, no propõe como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 4, a necessidade de se alcançar uma Educação de Qualidade, alinhada com a Indústria, Inovação e Infraestruturas (ODS 9). Ora, constata-se, que a crescente evolução tecnológica¹⁷, trouxe

¹⁵ Para um maior desenvolvimento: CASA, Pablo, SILVA, Castro Hugo, RIBEIRO, António Sérgio, BAPTISTA, Rui. Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: desafios e oportunidades, *policy paper*, FFMS, 2025. Disponível em URL: [Consult. 20.04.2025]. <<https://ffms.pt/pt-pt/estudos/policy-papers/automacao-e-inteligencia-artificial-no-mercado-de-trabalho-portugues-desafios-e-oportunidades>> O referido estudo que recai sobre o mercado de trabalho português destaca as profissões ameaçadas ou não pela introdução da IA e automação. Nesse sentido, prevê que 28,9% da força de trabalho está em perigo de extinção, como, as profissões aliadas a empregados de mesa e bar, operadores de empilhadores e cozinheiros; por outro lado, destaca que 22,5% de profissões estão em «ascensão» e beneficiam com a sua introdução, como por exemplo, os professores de ensino básico e educadores de infância, especialistas em vendas, marketing e contabilidade; por sua vez, 12,9% de trabalhadores, aliadas a profissões, como por exemplo, a empregados de escritórios ou serviços de apoio à produção e transportes podem beneficiar ou mudar. Por sua vez, o referido estudo, enfatiza a necessidade de serem criadas políticas públicas a nível nacional e regionais que se ajustem às necessidades reais locais, prevendo que Lisboa, Coimbra, Porto e Vila Real, são os distritos que contemplam mais profissões em «ascensão», sendo que os distritos de Viana do Castelo, Braga, Aveiro e Viseu, são os que apresentam uma maior percentagem (40%) de profissões em «extinção».

¹⁶ De acordo com um relatório da McKinsey (2017), até 2030, cerca de 375 milhões de trabalhadores em todo o mundo precisarão mudar de ocupação devido à automação. In, McKinsey & Company, Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation, dezembro 2017. Disponível em: https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf; CASA, Pablo; SILVA, Castro Hugo; RIBEIRO, António Sérgio; BAPTISTA, Rui (2025). Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: desafios e oportunidades, *policy paper*. FFMS. O estudo enfatiza a necessidade de ajustar e valorizar os recursos humanos, mediante a adaptação dos currículos académicos, destacando a literacia digital, no que concerne, a utilização da IA e da tecnologia de automação, bem como as competências centradas na “comunicação, criatividade ou a resolução de problemas”. Disponível em: <https://ffms.pt/pt-pt/estudos/policy-papers/automacao-e-inteligencia-artificial-no-mercado-de-trabalho-portugues-desafios-e-oportunidades>; e, GARCIA-PÉREZ, L; GARCIA-GARNICA, M; OLMEDO-MORENO, E.M. Skill for a working future: How to bring about professional success from the educational setting. *Education Sciences*, 11 (1), pp. 1-24. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/educsci11010027>

¹⁷ Sublinhe-se neste âmbito o papel da Agência Europeia para a Segurança e Saúde (EU-OSHA), cuja campanha de 2023-2025 centra a sua atenção no “impacto das novas tecnologias e nos respetivos

alterações profundas ocorridas ao nível do mercado de trabalho que estiveram na base do surgimento dos novos modelos de contratação «atípicos»¹⁸, que exigem das organizações uma maior consciencialização dos direitos¹⁹ e a tomada de medidas que protejam e garantam o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores. Com efeito, um trabalho desenvolvido num ambiente de trabalho em mutação, onde se valoriza a prevenção e a proteção contribui para fomentar a produtividade e reduzir a probabilidade de exposição a potenciais acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Para isso, as organizações têm que acompanhar o compasso legislativo, para que possam proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e digno²⁰.

3. INSTRUMENTOS JURÍDICOS E NORMATIVOS EM CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL

Assegurar e promover um ambiente de trabalho seguro, implicará a definição de políticas públicas que disponibilizem aos cidadãos disposições legislativas e regulamentares no âmbito da SST que estabeleçam os princípios e regulem os direitos fundamentais característicos de um Estado de Direito democrático!. Importará, assim, indagar que preceitos legais, regulamentares deverá o empregador respeitar? Torna-se crucial que as entidades empregadoras promovam a aplicação dos instrumentos normativos e os códigos de conduta que tutelam os direitos fundamentais no campo da SST²¹. A temática da SST

desafios e oportunidades em matéria de SST”, que disponibiliza diversas ferramentas no seu Website. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>>.

¹⁸ A título exemplificativo, o trabalho em plataformas digitais e em regime de teletrabalho.

¹⁹ Destaque-se neste âmbito o prestador de atividade sem subordinação jurídica, sempre que se encontre na dependência económica do beneficiário da atividade (a que corresponde uma percentagem do valor total [50%] da atividade prestada pelo trabalhador independente) a quem o legislador laboral reconhece a aplicação das normas legais referentes aos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva negociais à semelhança dos trabalhadores subordinados (cf. Artigo 10º «*situações equiparadas*», CT).

²⁰ Para maiores desenvolvimentos: De notar que no último Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos Emergentes foi assinalado que entre os principais riscos emergentes no local de trabalho está a “digitalização”. A EU-OSHA destaca no seu estudo realizado a 41000 locais de trabalho, sobre os principais desafios psicossociais e o impacto da digitalizações das organizações e seus efeitos na sua SST. In, First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024. https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf

²¹ Sublinhe-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2024, de 13 de maio que preconiza que a “imputação do acidente e suas consequências danosas ao incumprimento culposo das regras de

relacionada com dignidade humana, é tratada num vasto conjunto de instrumentos normativos internacionais, europeus e nacionais. No que se refere aos instrumentos normativos neste domínio, atente-se ao papel reservado à Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT) por força das Convenções ratificadas por Portugal, ou à influência da União Europeia (doravante UE) no ordenamento jurídico português com a transposição da Diretiva-Quadro 89/391/CEE, 12 de junho de 1989²² e das Diretivas especiais no campo da SST²³. A SST aliada à promoção da prevenção dos riscos profissionais é regulada em vários instrumentos a nível internacional e da União Europeia (UE)²⁴. Nesta pesquisa, optamos por realizar uma análise sumária do

segurança por parte do empregador ou outras entidades enunciadas no n.º 1 do artigo 18.º, da LAT, é crucial provar que nas circunstâncias do caso concreto tal incumprimento se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se, embora não seja exigível a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem o referido incumprimento”. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/6-2024-864543698>

²² Que regula a aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

²³ A Diretiva Quadro teve por base a criação de 25 diretivas em várias dimensões. Vejamos a título exemplificativo, entre outras, as relativas aos locais de trabalho (89/654/CEE); sinalização de segurança (92/58/CEE); utilização de equipamentos de trabalho (89/655/CEE). Para maiores desenvolvimentos, vide: Fichas temáticas sobre a União Europeia, Parlamento Europeu. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

²⁴ São vários os instrumentos a nível internacional que sublinham a necessidade de proteger os trabalhadores no âmbito da SST. Um dos primeiros instrumentos internacionais centra-se na Declaração Universal dos Direitos do Homem (Adotada e proclamada, em 10 de dezembro de 1948, pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas) que preconiza um conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, relacionados com a SST (ex. condições de trabalho, condições dignificantes, entre outros). Cf. Artigo 23.º “Todo ser humano tem direito...a condições justas e favoráveis de trabalho”. Destaca-se ainda a Convenção n.º 11 da OIT de 22 de junho de 1981, com incidência na segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Ratificada, no nosso ordenamento jurídico, pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro; a Convenção n.º 177 da OIT, 1996, sobre o trabalho no domicílio que foi completado pela Recomendação n.º 184, que preconiza a aplicação das regras legais em matéria de condições de trabalho aos trabalhadores que executam trabalho no domicílio mas também ao que é prestado em espaços escolhidos pelo trabalhador, aplicando-se também ao trabalho executado à distância. Destaque-se, ainda, as normas publicadas pela Organização Internacional de Normalização (ISO) no que se refere ao sistema de SST a norma ISO.45001:2018 International Organization for Standardization, e, a ISO/45003, 23 de fevereiro de 2021, respeitante à saúde psicológica no trabalho, que aborda de forma sistemática e preventiva as boas práticas para gerir os riscos psicossociais e promover a saúde psicológica e a segurança no local de trabalho. In, Livro verde sobre as relações laborais. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_2016.pdf; Acresce, ainda, a Convenção da OIT n.º 155 sobre a segurança e saúde e o ambiente de trabalho, ratificada por Portugal pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro. Disponível em: http://direitoshumanos.gddc.pt/3_8/IIIPAG3_8_4_A.htm; No âmbito da União Europeia, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) prevê que a UE auxilie os Estados-Membros na promoção de um “ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores” (artigo 153.º, n.º 1, alínea a)). Por outro lado, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (artigo 7.º), preconiza que todas as pessoas têm direito a gozar

acervo legal ao nível do nosso ordenamento jurídico, relativamente às obrigações gerais no âmbito da SST. Se, por um lado, as disposições normativas preconizam as obrigações que recaem sobre os empregadores, por outro, enunciam o dever de cooperação e participação que irá recair sobre os trabalhadores no campo da SST. O acervo legal no campo da SST alicerça-se em três instrumentos normativos, a Constituição da República Portuguesa (doravante CRP)²⁵, o Código

condições de trabalho justas e favoráveis. No caso do tema em análise, importa ainda considerar a importância da Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho, alterada pela Diretiva 2007/30/CE, de 20 de junho de 2007, transpostas para o direito interno português através da LPSSST, na promoção de uma “cultura da prevenção” pois preconiza as obrigações do empregador relativamente à aplicação de medidas essenciais à promoção da melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores em contexto de trabalho. O Direito da UE, relativo à SST, que tem a sua base a Diretiva-Quadro, assenta na imposição à entidade empregadora da obrigação de “assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho”, tal como resulta do n.º 1 do artigo 5.º daquela Diretiva. No mesmo contexto, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia respeitante às condições de trabalho justas e equitativas, prevê que “[t]odos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas” (n.º1) publicada no Jornal Oficial da União Europeia, de 7 de junho de 2006. Disponível em: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR..> Por outro lado, resulta inexoravelmente do quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027, as prioridades e ações necessárias para melhorar a saúde e segurança dos trabalhadores assentes numa abordagem tripartida centrada em três objetivos: “antecipar e gerir a mudança no contexto digital; promover a melhoria da prevenção; e, aumentar a preparação para atuar perante crises (...)”.”Enunciado no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_pt; Veja-se, ainda, o Regulamento UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2021 que cria o Programa Europa Digital que estabelece o enquadramento financeiro aplicável 2021-2027. O programa dotado de um orçamento de 7,6 mil milhões de euros, aposta na transformação digital, aumento da autonomia tecnológica e competências digitais, trazendo benefícios para as pequenas e médias empresas, para apoio à recuperação económica e transformação digital, promovendo financiamento e cindo domínios fundamentais, dos quais destacamos: “competências digitais avançadas (577 milhões)”. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0694&from=PT>

²⁵ Que prevê no artigo 59º que os trabalhadores têm o direito “à prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”. Reforça-se que a proteção da SST dos trabalhadores, designadamente, a existência de um ambiente de trabalho saudável e seguro está prefigurado no princípio 10 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e no âmbito da «Agenda do Trabalho Digno». E, o artigo 64º que prevê o “direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover”. Por outro lado, o uso de IA deve ser alinhado com os princípios constitucionais (direito à justiça; à transparência; e, à proteção dos dados pessoais (Cf. Art. 20º e 35º CRP). Além disso, a Lei 58/2019, regula a proteção de dados pessoais, que estabelece restrições à utilização de algoritmos que possam afetar direitos fundamentais.

de trabalho²⁶ (doravante CT)²⁷. Por outro lado, o quadro regulador da SST que está essencialmente consolidado na Lei n.º 102/2009, (doravante LPSST). Esta legislação obriga o empregador a garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo promovendo a avaliação de riscos e a implementação de medidas preventivas. Configura uma partilha de responsabilidade entre os empregadores e os trabalhadores na tomada de medidas que proporcionem um ambiente de trabalho digno (cf. Artigo 15º, 17º LPSST)²⁸. O empregador deverá

²⁶ Aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro preceituado legal que viria a sofrer algumas alterações e a ser regulado em algumas matérias sobre as quais procuraremos refletir nas páginas que se seguem. Para maior desenvolvimento: disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis. O referido instrumento prevê no artigo 128º os deveres da entidade empregadora : «[p]roporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral (al. c)»; «[p]revenir riscos e doenças profissionais, tendo por base a proteção da SST do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho (al. g)»; «[f]ornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas ...» «[p]roporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal». No mesmo diploma os artigos 281º a 284º consagram os princípios orientadores que refletem a obrigação legal na criação de um ambiente de trabalho seguro e digno e reforçam o direito que os trabalhadores têm em prestar as suas atividades em condições de segurança e saúde.

²⁷Para um maior desenvolvimento: disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1158&tabela=leis

²⁸ Vejamos a título exemplificativo, entre outros, a utilização da IA, iluminação ajustada à tarefa, a seleção e utilização ergonómica de equipamentos de trabalho, a informação sobre a rotulagem das substâncias químicas perigosas. A relação estabelecida entre os sujeitos laborais sustenta-se numa relação obrigacional complexa, em que uma das partes se submete ao poder diretivo de outrem, e pode ser assumida em duas vertentes – pública e privada – caracterizada por um direito subjetivo propriamente dito do trabalhador em prestar a sua atividade em ambiente seguro e saudável . Ao empregador impõe-se o dever de garantir ao trabalhador a prestação laboral em condições de segurança e saúde e, em sentido amplo, e ao Estado o dever de assegurar as políticas globais para garantir a efetivação desse dever. Por outro, e com base no artigo 25.º da LTFP “o empregador público é o Estado ou outra pessoa coletiva pública que constitui vínculos de emprego público nos termos da LTFP. No que respeita à função pública a SST, cabe ao empregador [público], órgão ou serviço (cf. n.º 3, do artigo 4.º do anexo da LTFP e da LPSST, e respetivas atualizações), organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, visando assegurar adequadas condições de trabalho que previnam os riscos profissionais e promovam a saúde, bem-estar e segurança de todos os trabalhadores da administração pública. Refira-se neste âmbito do Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública (aprovado pela resolução de Conselho de Ministros, n.º 28/2019, de 20 de dezembro) no qual o Governo se compromete dar primazia à segurança e saúde dos trabalhadores, proporcionando-lhes condições de trabalho dignas que contribuam para a promoção do seu bem-estar físico, organizacional e psicossocial, promovendo a melhoria contínua das mesmas. O objetivo centraliza-se na necessidade de implementar e operacionalizar os serviços de segurança e saúde nos vários serviços públicos, capacitando-os e dotando-os de conhecimentos, instrumentos normativos e técnicas para que possam identificar e prevenir os fatores de riscos e tomarem as medidas mais adequadas e eficientes para eliminarem e/ou minimizar os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Acresce ainda falar do guia publicado pela Direção Geral da Administração Pública e Emprego Público (DGAEP), “Como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública”, publicado no dia 28 de abril de 2020, Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho. Disponível em https://www.dgaep.gov.pt/upload/homepage/SST_AP/Fluxogramas_SST_27_abr_2020.pdf.

Pretende-se assim implementar o regime legal de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública, com o objetivo de operacional a implementação dos serviços e garantindo o seu

garantir um trabalho dignificante apostando, em primeiro lugar, na pessoa do “trabalhador”, o elo mais frágil da cadeia laboral, quer segmentado numa relação laboral pública ou privada, pois o que deve relevar é precisamente o valor da vida humana, a sua integridade física ou psíquica. Mas esses objetivos passam indubitavelmente pela via do diálogo entre os empregadores e trabalhadores no qual devem ter responsabilidades partilhadas na prevenção dos riscos psicossociais²⁹. O referido instrumento preconiza, ainda, os procedimentos que os empregadores deverão adotar para que garantam o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores e que passam, e.g. pela seleção e organização dos serviços de segurança e saúde; pela participação e diálogo social. Neste domínio, o empregador deverá, ainda, dar primazia ao seu dever de informar e formar os trabalhadores sobre a IA e os riscos psicossociais emergentes da sua utilização, sobre as medidas preventivas e protecionistas, bem como, dos meios para que possam utilizar eficazmente. Com o advento das novas tecnologias, a Comissão Europeia tem vindo a desenvolver orientações e recomendações para a integração segura de IA, incluindo a Comunicação "*Artificial Intelligence for Europe*" (Comissão Europeia, 2021), que reforça a necessidade de uma abordagem ética e responsável na implementação destas tecnologias. Em Portugal, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem promovido debates e ações de sensibilização sobre os riscos tecnológicos, reforçando a necessidade de adaptação das políticas de segurança e saúde às inovações tecnológicas. É consabido que as alterações introduzidas pela evolução tecnológica ao nível do ambiente laboral, podem aumentar a insegurança no emprego, contribuir para uma maior precariedade laboral e para o aumento do desemprego. Na verdade, a sujeição da sociedade a mudanças ao nível socioeconómico, político e cultural impõe às organizações que se adaptem rapidamente a um mundo em constante movimento. Neste contexto, impõem-se a definição por parte do Estado de uma estratégia holística direcionada a todos os setores de atividade que capacite as organizações e garanta

funcionamento. Trata-se assim de um instrumento de apoio destinado aos gestores públicos para que possam adequar o tipo de serviço à especificidade do serviço, quer quanto à sua dimensão, ao objeto da atividade e dos locais de trabalho (em função dos fatores de risco em termos de exposição).

²⁹ Cf. Artigo 127.º do Código de Trabalho; artigo 5.º e artigo 15.º da LPSST.

um conjunto de orientações e disposições normativas que assegure a almejada transição.

4. DESAFIOS JURÍDICOS NO ÂMBITO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO : RISCOS PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS À IA

As alterações tecnológicas, sujeitaram os trabalhadores a uma maior flexibilidade laboral e organizacional e à evolução do conceito local de trabalho, dando lugar à possibilidade de realização de prestação laboral à distância e em qualquer parte do mundo, bastará pensar na figura do teletrabalho, nos quais os prestadores das tarefas passam de uma situação tradicional centrada num «*trabalho por conta de outrem*» para assumirem «*trabalho independente*», sujeitos a longas jornadas de trabalho sem qualquer limite temporal. Estas alterações tiveram, e continuam a ter, impacto negativo para os prestadores, muitas vezes expostos a decisões arbitrárias e discriminatórias que violam os direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente (Cf. artigo 58º, 59º)³⁰.

Neste contexto, importa ainda indagar, se a introdução e a utilização da IA, podem expor o prestador laboral a riscos psicossociais? E, como devem as entidades atuar perante os riscos psicossociais? De notar, que os riscos psicossociais são merecedores de proteção legal no nosso ordenamento jurídico-constitucional, que lhes reservou um papel de destaque em matéria de segurança e saúde ao transferir para o direito interno não só as diferentes diretivas-quadro da Comissão Europeia mas, também, as convenções e recomendações da OIT; por outro lado, a LPSST realça as obrigações gerais do empregador em assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições a fatores de risco psicossocial não constituam perigo para o trabalhador (Cf. Artigo 15º, n.º 2 alínea d), da LPSST); ou, por outro, no dever de adaptar o trabalho ao homem, sobretudo no que se refere à conceção dos postos e métodos de trabalho, visando reduzir a monotonia do trabalho, diminuído assim a probabilidade de desenvolvimento destes riscos

³⁰ Veja-se para maior desenvolvimento, MOREIRA, Teresa Coelho. Gestão Algorítmica. Ebooks, Uminho, p.1-18. <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27>.

(ao abrigo do art. 15º, alínea e), da LPSST)³¹. Ora, é consabido que a introdução e a utilização da IA, podem expor o trabalhador a riscos psicossociais que podem traduzir-se numa maior ameaça dos direitos fundamentais dos prestadores laborais³². No que se refere ao impacto negativo que a exposição a riscos psicossociais pode ter sobre a saúde mental e o bem-estar dos prestadores laborais decorrentes de fatores ambientais, organizacionais ou sociais, podemos, *p.e.*, afirmar que na execução da prestação laboral em regime de teletrabalho, pode expor os trabalhadores a elevadas cargas emocionais no trabalho, motivadas por ritmos excessivos de trabalho, impedindo a conciliação entre a vida familiar e a profissional e, conseqüentemente, sujeitando-os a maiores níveis de *stress*, ou, a situações mais graves, como *burnout*³³. Por isso, a exposição aos riscos psicossociais emergentes da utilização da IA, despertam cada vez mais novas preocupações, no que se refere à conceção, organização e gestão do trabalho,

³¹ Veja-se para um maior desenvolvimento, MOREIRA, Teresa Coelho. (2021). Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, *Mínerva: Revista de Estudos Laborais* | Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, pp. 129 ss. RAMALHO, Maria Rosário Palma. A Economia Digital e a Negociação Coletiva. Centro de Relações Laborais, 2019, p.157. Na verdade, a sujeição dos teletrabalhadores como bem refere Moreira “ao aumento do controlo, à necessidade de terem de estar constantemente online e disponível, a mudança frequente de atividades e de trabalhos e o controlo através de algoritmos, aumenta, e muito, os níveis de stress dos trabalhadores” e, conseqüentemente a degradação do trabalho humano. Recorde-se que o “direito à desconexão” foi regulado na Lei n.º 83/2021, 6 de dezembro, como o direito que os trabalhadores têm de se desligarem dos instrumentos eletrónicos (plataformas digitais, smartphones, tablets, computadores), ou se os tiverem ligados de os desligarem do seu contexto laboral fora do seu período normal de trabalho.

³² Por conseguinte, importa qualificar essa realidade à luz dos artigos 59.º e 64.º da CRP nos quais se alicerça os pressupostos normativos nucleares da obrigação da SST que evidenciam que “todos os trabalhadores, sem distinção de idades, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança e direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover”.

³³ Ou síndrome de desgaste profissional decorre de stress prolongado no trabalho. Atente-se que o Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional aliada ao emprego e desemprego foi reconhecido como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na 11ª revisão da lista de classificação Internacional das doenças da OMS (ICD-11) aprovada na 72ª assembleia da OMS em Genebra e entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022. Na referida lista entende-se como “uma síndrome que resulta de um stress crónico no local de trabalho que não foi bem gerido”. (Cf. WHO (2019), Burn-out an “occupational phenomenon”: international Classification of Diseases). Cfr. artigo 15º, n.º 2 alíneas d); e) da LPSST. Da leitura perfunctória realizada ao artigo 15º da LPSST constata-se que o legislador estipula expressamente o dever de o empregador em assegurar que as exposições em contexto de trabalho “aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador” (alínea d). Por outro lado, deverá preocupar-se com a conceção dos postos de trabalho, adaptando o trabalho ao homem, designadamente, selecionando os equipamentos de trabalho que contribuam para minimizar os riscos psicossociais.

bem como, com o seu contexto económico e social³⁴. Reconhece-se que os riscos psicossociais podem ter um forte impacto na saúde dos trabalhadores, pois são alguns dos fatores responsáveis pelo surgimento de algumas patologias, designadamente, alterações musculoesqueléticas, cardiovasculares e digestivas³⁵. Neste contexto, o CT³⁶ e a LPSST preveem expressamente a exigência do empregador na tomada de medidas que evitem ou minimizem esses possíveis impactos³⁷. Na verdade, para além dos deveres gerais que o legislador confere ao empregador em matéria de organização dos tempos de trabalho e de prevenção dos riscos profissionais no trabalho, a lei atribui-lhes um conjunto de deveres e poderes (limitados aos termos do contrato e às disposições legais, normativas e convencionais que os regem) no âmbito da organização do trabalho que os responsabilizam diretamente pelos riscos psicossociais³⁸. Por isso, entendemos que as questões da SST devem ser concomitantemente relacionadas e

³⁴ Não será de olvidar que a produtividade das empresas e as capacidades profissionais, físicas e psicológicas dos trabalhadores são fortemente influenciadas pelas condições em que as mesmas são prestadas. Na verdade, as decisões automatizadas podem causar no trabalhador um sentimento de incompreensão e desmotivação, pois considera-se que a substituição da força humana por máquinas pode refletir-se negativamente, gerando um sentimento de insegurança e instabilidade laboral.

³⁵ Aliás, um dos motivos que estiveram na base da reivindicação do “direito à desconexão” atualmente regulado na Lei 83/2021, 6 de dezembro que modifica o regime e teletrabalho e cria o direito à desconexão dos trabalhadores. Veja-se para um maior desenvolvimento, MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, *Mínerva: Revista de Estudos Laborais* | Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, 2021, pp. 129 ss. RAMALHO, Maria Rosário Palma. A Economia Digital e a Negociação Coletiva – Sumário executivo. Centro de Relações Laborais, 2019.

³⁶ Cf. p.e. artigo 29º, nº 2, proíbe o assédio.

³⁷ Contudo, as disposições legais muitas vezes não contemplam de forma expressa e adequada as aplicações específicas de IA à área de SST, o que resulta indiretamente da leitura do artigo 59º, nº 1 alíneas b) e d) da CRP ao prever que “todos os trabalhadores (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes (...)”. Para atenuar o desequilíbrio patente na relação de trabalho, ao empregador sustentado num dever geral e universal, cabe a prevenção de riscos profissionais, a promoção e vigilância da saúde, procedendo à análise dos postos de trabalho destinada a avaliar os riscos psicossociais, organizando as atividades de SST, e adotando as medidas que se tornem necessárias, proporcionais e adequadas à prevenção desses eventuais ou potenciais riscos a que o trabalhador possa estar exposto. Não podemos deixar de sublinhar neste campo o artigo 127º, nº 1, alínea c) do CT que prevê como um dos deveres laborais do empregador “(...) proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”.

³⁸ De facto, deverão ser contempladas medidas específicas de prevenção, como, *p.e.*, o combate ao assédio nas políticas de SST das organizações. Impõe-se, desta forma, que os sintomas indicadores das atitudes depressivas ou stressantes sejam tidos em consideração nesses processos. Importa sublinhar, que a OIT tem enfatizado essa necessidade como medida preventiva, considerando-a como um objetivo prioritário nas empresas. Para maiores desenvolvimentos, veja-se OIT (2019). Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho Tirando partido 100 anos de experiência, Bureau Internacional do Trabalho, p.29 ss. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf; OIT (2020). Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho com o trabalho durante a pandemia da COVID-19, Bureau Internacional do Trabalho, p. 6. ISBN: 9789220357804.

compreendidas como um universo que se interceptam entre si e se complementam, assentes numa prevenção integrada, pois só assim se permitirá às organizações reduzir ou minimizar os custos diretos ou indiretos³⁹.

5. PERSPETIVAS E RECOMENDAÇÕES : CONCLUSÃO

Para garantir que a adoção de IA contribua positivamente para as relações laborais, é fundamental desenvolver quadros jurídicos específicos que regulem o uso de IA, incluindo critérios claros de responsabilidade e proteção dos direitos dos trabalhadores, evitando práticas de controlo abusivo. De igual modo, impõe-se, que se aposte na literacia e sensibilização dos trabalhadores e empregadores sobre os riscos e boas práticas no uso de IA. Importará, ainda, implementar sistemas de monitorização que respeitem a privacidade⁴⁰ e dignidade dos trabalhadores, e os seus princípios deontológicos e éticos, e assegurem um diálogo social e participativo, criando mecanismos de participação dos trabalhadores na implementação de tecnologias de IA. A investigação demonstrou que a luta por um ambiente de trabalho digno e saudável na sociedade é uma tarefa árdua, que impõe a participação do Estado na promoção de disposições legais, regulamentares e convencionais que propiciem os meios necessários à consciencialização dos empregadores e dos trabalhadores, além de fiscalizar e impor as sanções àqueles que não respeitem os ditames normativos. A responsabilidade civil por danos causados por sistemas de IA também deve ser claramente definida, incluindo os impactos psicossociais. Por fim, conclui-se que embora a inteligência artificial ofereça benefícios consideráveis, é imprescindível que seu uso seja acompanhado de medidas que protejam a saúde psicossocial dos envolvidos. Pois, o êxito da SST e o desenvolvimento sustentável de uma sociedade a nível económico, político, social e cultural exigirá a tomada de políticas públicas e normativas que promovam a transparência e a ética na

³⁹ Como o aumento da taxa de absentismo, o *burnout*, o *stress*, e consequentemente, evitar perdas de produtividade e competitividade com paragens de produção ou contraordenações resultantes da fiscalização das autoridades administrativas.

⁴⁰ De notar que os sistemas de IA podem ser vulneráveis a ataques cibernéticos, que podem comprometer a segurança dos trabalhadores ou manipular informações sensíveis, pelo que se impõe o respeito pela aplicação do Regulamento da Proteção de Dados.

implementação dessas tecnologias e contribuam para satisfazer as necessidades do mundo laboral. Assim, será possível equilibrar inovação tecnológica aliada ao respeito dos direitos humanos e promoção da dignidade profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA n.º 6/2024, de 13 de maio. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/6-2024-864543698>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO, Trabalhar com segurança e saúde na era digital : campanha locais de trabalho seguros e saudáveis 2023-2025 : guia da campanha, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/982922>

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. Campanha “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2023-2025”, Guia da Campanha: Disponível em: https://sip-pt.pt/wp-content/uploads/2024/04/HWC-23-25-Campaign_Guide_WEB_pt_0.pdf

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health, European Agency for Safety and Health at Work, 2022.

CASA, Pablo, SILVA, Castro Hugo, RIBEIRO, António Sérgio, BAPTISTA, Rui (2025). Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: desafios e oportunidades, *policy paper*. Lisboa: FFMS. Disponível em: <https://ffms.pt/pt-pt/estudos/policy-papers/automacao-e-inteligencia-artificial-no-mercado-de-trabalho-portugues-desafios-e-oportunidades>

CONSELHO NACIONAL DE ÉTICA PARA AS CIÊNCIAS DA VIDA. Inteligência Artificial (IA): Inquietações Sociais, Propostas Éticas e Orientações Políticas, Livro Branco. Lisboa: CNECV, 2024.

CAPRILE, Maria; SANZ, Pablo. “Measuring The Quality of Social Dialogue and Collective Bargaining” in The Field Of Occupational Safety And Health. European Agency for Safety and Health at Work, 2022.

DIREÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E EMPREGO PÚBLICO. “Como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública”, 2020. Disponível in

https://www.dgaep.gov.pt/upload/homepage/SST_AP/Fluxogramas_SST_27_abr_2020.pdf.

EUROFOUND. Job quality side of climate change, Working conditions and sustainable work series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024. ISBN 978-92-897-2407-4. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/job-quality-side-climate-change>.

FARIA E LOUREIRO. Equilíbrio Família-Trabalho: Considerações a partir da Pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. *Psique*, XVI, 2021.

GARCIA-PÉREZ, I; GARCIA-GARNICA, M; OLMEDO-MORENO, E.M. Skill for a working future: How to bring about professional success from the educational setting. *Education Sciences*, 11 (1), pp. 1-24. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/educsci11010027>

GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007 .

LOPES, N; RIBAS, A.; LOPES, C.; RODRIGUES, E.; ALVES, F.. Estudo de avaliação dos riscos psicossociais na Administração Pública. *Direção-Geral da Administração e do Emprego Público*, 2021, p.9. Disponível em: https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/Relatorio_Global_Avaliacao_de_Riscos_Psicossociais%20-%20NOV2021.pdf

OIT. Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis? International Labour Office, Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_842505.pdf;

OIT. Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19, Bureau Internacional do Trabalho, 2020, p. 6.

OIT. Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho Tirando partido 100 anos de experiência, Bureau Internacional do Trabalho, 2019, p.29 ss. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf;

MCKINSEY & COMPANY. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation, dezembro 2017. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi-jobs-lost-jobs-gained-executive-summary-december-6-2017.pdf>

MOREIRA, Teresa Coelho. *Gestão Algorítmica*. Ebooks, Uminho, p.1-18. <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27>.

MOREIRA, Teresa Coelho (2021). Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores, *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano IX, I da 4.ª Série, n.º 2, pp. 129 ss.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 3.ª Ed. Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009. Coimbra: Almedina

RAMALHO, Maria Rosário. *A Economia Digital e a Negociação Coletiva-Sumário executivo*. Centro de Relações Laborais, 2019.

SANTOS, M; ALMEIDA, A; CHAGAS D. Inteligência Artificial aplicada à Saúde Ocupacional. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*. 2024, 18: esub0463. DOI:10.31252/RPSO.07.09.2024.

UNIÃO EUROPEIA. Tracking framework for the implementation of the Commission Communication on a comprehensive approach to mental health, 2024. Disponível em https://health.ec.europa.eu/document/download/6317c605-5f5d-4d4f-9c8a-d5c93e869814_pt?filename=ncd_tracking-framework-mh_en.pdf; <https://www.mentalhealtheuropa.org/european-mental-health-week-2024/>

UNIÃO EUROPEIA. Fichas temáticas sobre a União Europeia, Parlamento Europeu. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/56/saude-e-seguranca-no-trabalho>.

O OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 DA AGENDA 2030 E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE COMO PONTO DE CONTATO ENTRE O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL INTERNACIONAL

Sustainable Development Goal n. 8 of the 2030 Agenda and the concept of decent work as a point of contact between International Labour law and International Environmental Law

Márcio Valério Alves da Costa¹

Universidade Católica de Santos – Unisantos

Gabriela Soldano Garcez²

Universidade Católica de Santos – Unisantos

DOI: <https://doi.org//10.62140/MCGG167500486>

Sumário: 1. Introdução. 2. A agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e os seus objetivos. 3. O ODS 8, da agenda 2030, e o conceito de trabalho decente: um ponto de contato entre o direito internacional do trabalho e o direito ambiental internacional. 4. O ODS 8, a ideia de trabalho decente e sua implementação no brasil. 5. Trabalho decente e o brasil atual: aspectos críticos. 6. Conclusões. 7. Referências bibliográficas.

Resumo: O presente artigo científico (através de análise crítica dedutiva, feita por meio de referencial bibliográfico a respeito dos temas) tem o objetivo de analisar a relação entre o Direito Internacional do Trabalho e o Direito Ambiental Internacional, viabilizada pelo multilateralismo concretizado através da ideia de “Trabalho Decente”, contido no Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 8, da Agenda 2030, formulada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2015. Revela reposicionamento do Direito Internacional do Trabalho, o qual se afasta das clássicas estruturas do Direito Internacional ao assimilar instrumentos contemporâneos de ação, mediante novas formas de

¹ Doutorando em Direito Ambiental Internacional e Mestre em Direito, ambas pela Universidade Católica de Santos. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, e, em Sociologia pelo Centro Universitário Estácio de Ribeirão Preto. Email: marcio.valerio@unisantos.br. Link ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7965-3546>.

² Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu (mestrado e doutorado) da Universidade Católica de Santos. Pós- Doutora pela Universidade de Santiago de Compostela/Espanha, e, pela Universidade de Coimbra/Portugal. Email: gabrielasoldano@unisantos.br. Link ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1343-8733>.

governança, com atuação de atores sociais diversos e adoção de instrumentos de soft law; ressalta também a ampliação do objeto do Direito do Trabalho no âmbito Internacional, o qual não mais se limita as questões restritas a contraprestação do trabalho e sua segurança, mas aspectos mais amplos, de ordem econômica e ambiental. Após a exposição dos conceitos alusivos ao tema central, realiza-se ponderação sobre sua efetivação no Brasil, com exposição de indicadores atuais alusivos a empregabilidade no país, concluindo-se que, embora haja modernização de paradigmas no Direito Internacional do Trabalho, sua implementação encontra dificuldades de origem política, econômica e tecnológica, próprias das relações de trabalho atuais.

Palavras-chave: Direito Internacional do Trabalho; Direito Ambiental Internacional; Agenda 2030; Trabalho Decente; ODS 8.

Abstract: This scientific article (through deductive critical analysis, made by means of bibliographic references on the topics) aims to analyze the relationship between International Labor Law and International Environmental Law, made possible by multilateralism concretized through the idea of “Decent Work”, contained in Sustainable Development Goal (SDG) No. 8, of the 2030 Agenda, formulated by the United Nations (UN), in 2015. It reveals a repositioning of International Labor Law, which moves away from the classic structures of International Law by assimilating contemporary instruments of action, through new forms of governance, with the action of diverse social actors and the adoption of soft law instruments; it also highlights the expansion of the scope of Labor Law in the International sphere, which is no longer limited to issues restricted to the performance of work and its safety, but broader aspects, of an economic and environmental nature. After presenting the concepts related to the central theme, consideration is given to their implementation in Brazil, with the presentation of current indicators related to employability in the country, concluding that, although there is a modernization of paradigms in International Labor Law, its implementation encounters difficulties of political, economic and technological origin, typical of current labor relations.

Keywords: International Labor Law; International Environmental Law; 2030 Agenda; Decent Work; SDG 8.

1. INTRODUÇÃO

De forma contrária ao vulgarmente propalado, o Direito do Trabalho é instrumento de estabilização historicamente consagrado, cuja afirmação se revelou essencial à pacificação social após acentuadas fraturas civilizatórias, especialmente após as duas Grandes Guerras Mundiais. Assim, não inviabiliza a

organização econômica contemporânea, como defendido por alguns teóricos econômicos³, sendo na verdade essencial para a pacificação social no capitalismo.

Afirma-se sua acentuada historicidade, pois, após um processo de mais de um século de internacionalização das normas de proteção ao trabalho, teve na criação da centenária Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, através do Tratado de Versalhes, um marco. Tal fato decorreu da necessidade de pacificação social frente as cicatrizes deixadas pela Primeira Guerra, o que se repetiu após Segunda Guerra Mundial, com a reafirmação e reformulação da agência.

Assentado tradicionalmente nos institutos clássicos do Direito Internacional Público, teve por instrumentos jurídicos fundamentais Convenções Internacionais, as quais, em síntese, apresentaram queda no número de ratificações, ante a própria conformação social da virada do presente século.

Buscando a alteração de tal realidade, a OIT instituiu a Declaração sobre Princípios Fundamentais no Trabalho, de 1998, a qual elenca direitos fundamentais, não mais sob a forma de Convenção, mas através de um instrumento de soft law. Ato contínuo, com base em tais princípios, é idealizado o conceito de “Trabalho Decente”, mediante agendas e programas internacionais e nacionais.

Tal reposicionamento do Direito Internacional do Trabalho, através da OIT, que tem dentre seus escopos sua uniformização em todo o mundo, o aproxima do Direito Ambiental Internacional, devido a sua base teórica distanciada do Direito Internacional do Meio Ambiente, mais clássico. Isso porque, as novas orientações estão assentadas em processos de governança, mediante ações de paradiplomacia e ampla participação de atores sociais, que firmam seus compromissos através de soft law.

É no contexto desse novo reposicionamento do Direito Internacional do Trabalho, representado pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento

³ PASTORE, José. **Patamares Mínimos de Proteção no Novo Mundo do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: vol. 6 6, n ° 1, p. 81/88, jan/mar 2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84544/007_pastore.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 2 mai. 2025.

Sustentável, norma de soft law que dispõe sobre a ideia do Trabalho Decente, que se debruça o presente artigo científico, através de uma metodologia de referencial bibliográfico, feita com análise crítica-dedutiva.

2. A AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E OS SEUS OBJETIVOS

A Agenda 2030, plano de ação global assinado por 193 países, destaca-se no contexto da concretização do Desenvolvimento Sustentável. Seus Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e respectivas metas visam o bem-estar das pessoas, a preservação do planeta e a prosperidade global.

Segundo Édis Milaré, a Agenda 2030, como pacto global pela sustentabilidade, apresenta a seguinte compreensão e importância:

o simples fato de o Documento ser qualificado como “Agenda”, em vez de “Declaração” ou coisa do gênero, demonstra referir-se a um planejamento realista e pragmático a ser implementado por todos os povos civilizados do planeta – em razão do compromisso assumido pelos chefes de Estado e de governo e altos representantes -, em ordem a tomar as medidas ousadas e transformadoras que são urgentemente necessárias para direcionar o mundo rumo a um caminho sustentável e resiliente⁴

Seu conteúdo abrange 17 ODS, os quais, conforme definição da Organização das Nações Unidas (ONU)⁵, são “um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade”.

Tem por escopo, como salientam Sarlet e Fensterseifer:

em linhas gerais, os ODS buscam concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de

⁴ MILARÉ, Édis. Sustentabilidade: o estado da arte. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2020. p. 64.

⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 28 abr. 2025.

gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, considerando, ademais, que todos os ODS são integrados, indivisíveis e equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável, ou seja, a econômica, a social e a ambiental⁶.

Para os referidos autores⁷, a Agenda 2030 apresenta objetivos e metas para o período de 15 anos, voltados a cinco áreas fundamentais: 1. Pessoas: erradicação da pobreza e da fome, promoção da dignidade humana e da igualdade; 2. Planeta: ações urgentes contra a mudança climática e adoção de consumo e produção sustentáveis; 3. Prosperidade: progresso econômico, social e tecnológico em harmonia com a natureza; 4. Paz: sociedades pacíficas e livres de violência; e 5. Parceria: cooperação global para o Desenvolvimento Sustentável.

Assim, percebe-se que os ODS são integrados e indivisíveis, buscando equilibrar as dimensões econômica, social e ambiental do desenvolvimento sustentável. Seus princípios são detalhados no documento das ONU “Articulando os Programas de Governo com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: orientações para organizações políticas e a cidadania”. Entretanto, embora não juridicamente vinculantes no ordenamento jurídico brasileiro (pois, são considerados como instrumentos de soft law, segundo Granziera⁸, os ODS e suas metas orientam a sociedade na busca de uma coexistência harmoniosa entre desenvolvimento econômico e direitos humanos. A imposição de obrigações através dos ODS, contudo, poderia resultar em baixa adesão.

Embora não se tenham estabelecido métricas para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as 167 metas que deles decorrem, existe a obrigação de acompanhamento dos indicadores, verificando a eficácia de ação por parte de cada país, que deverá realizar monitoramentos e

⁶ FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo. Curso de Direito Ambiental. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020. p.81.

⁷ Ibid., p. 81.

⁸ GRANZIERA, Maria Luiza Machado. Direito Ambiental. 5ª ed. rev. atual. São Paulo: Editora Foco Jurídico, 2019. p. 44.

prestar constas de tudo que for realizado ao longo da vigência das ODS⁹

Dentre os objetivos e metas almejados, não poderia ficar de fora a questão das relações de trabalho, as quais permeiam qualquer organização social, razão pela qual foi instituído o ODS 8, que trata do conceito de Trabalho Decente.

3. O ODS 8, DA AGENDA 2030, E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE: UM PONTO DE CONTATO ENTRE O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL INTERNACIONAL

O Direito Internacional do Trabalho é o ramo do Direito Internacional Público “que trata da proteção do trabalhador, seja como parte de um contrato de trabalho, seja como ser humano¹⁰”). Por essência, nunca guardou absoluta similaridade com o Direito Internacional Público, pois sua origem é vinculada essencialmente a atuação da OIT, a qual apresenta característica própria: sua estruturação através de uma comissão tripartite, composta de representantes de empregadores, de empregados e dos Estados integrantes.

Mesmo tal modelo, que sempre permitiu uma maior participação social, com o tempo passou a demonstrar limitações quanto à eficácia de suas Convenções, pois tais instrumentos jurídicos de natureza vinculante passaram a ter menor prestígio, devido ao baixo número de ratificações.

Em resposta, a OIT passou a utilizar outros instrumentos de governança para os temas tratados pela agência, com a adoção de novos métodos para atingir a sua missão institucional, estimulando a participação social através da atuação de diversos atores sociais, seja nas esferas nacionais ou subnacionais, através de instrumentos de soft law. Em tal contexto, esclarecem Galhera e Fernandez em relação as origens da ODS 8, que

o desenvolvimento desse objetivo se deu com o significativo envolvimento da Organização

⁹ Ibid., p.44.

¹⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ª ed. atual. São Paulo, LTr, 2000. p. 17

Internacional do Trabalho (OIT) e da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) nas conferências que levaram à concretização da proposta – são as chamadas agências coordenadoras. Participaram, ainda, a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (UNIDO) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) (PNUD 2015). Houve, ainda, a articulação de uma bancada de Estados (incluindo Brasil e Argentina), juntamente com organizações internacionais ligadas ao trabalho, como a Confederação Sindical Internacional (CSI) (...)¹¹”.

Ademais, especialmente quanto as razões que levaram a um maior engajamento da OIT,

o maior engajamento da OIT na questão do acompanhamento dos ODM, especialmente depois das quedas globais das taxas de emprego pós-crise de 2008, e da negociação dos ODS é certamente um fator importante para compreender porque a questão do emprego decente alcançou um status maior nos ODS¹².

Pode-se concluir que, o ODS 8 tem por desiderato “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo, e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, tratando-se de objetivo que “busca congrega áreas diferentes e muito complexas, como economia, política, temas sociais e questões ambientais¹³”.

Em tal contexto, Barbieri sintetiza a ideia de crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, afirmando que

os três termos associados ao crescimento considerados ao mesmo tempo é o próprio

¹¹ GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais. Henrique Zeferino de Menezes (Org.); Editora UFPB, 2019. Disponível em: <<https://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/view/581/582/3044>>. Acesso em: 21 abr. 2025.p. 158

¹² GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho, ob. cit., p. 158.

¹³ Ibid., p. 153.

entendimento acerca do desenvolvimento sustentável, pois este, como foi dito anteriormente, deve ser economicamente eficiente (sustentado), socialmente equitativo e ecologicamente prudente¹⁴”.

Por isso, para maior clareza acerca dos elementos constitutivos da ODS em exame, torna-se imperativa a definição de “crescimento sustentado” e “crescimento sustentável”:

Crescimento sustentado de um país ou uma região significa crescimento da produção de bens e serviços ao longo do tempo, o que requer investimentos contínuos que acrescentem capacidade produtiva para além da reposição dos meios de produção usado nos sucessivos períodos. Crescimento sustentável refere-se ao respeito ao meio ambiente, seus limites físicos e uso prudente e eficiente dos recursos naturais¹⁵”.

Não apenas sob o aspecto formal, ou seja, pela inovação relativa a forma jurídica adotada (através da participação de atores sociais e não apenas através da composição tripartite) a OIT passa a marcar sua atuação não apenas de forma a assegurar um marco civilizatório mínimo em relação a questões específicas das relações de trabalho, como por exemplo trabalho infantil, da mulher, salário-mínimo, meio ambiente do trabalho, trabalho escravo, dentre outros. Em tal contexto, a referida agência da ONU passa a conferir contornos diversos ao próprio Direito Internacional do Trabalho, o qual passa a tratar de questões indissociáveis das relações de trabalho, tais como as de natureza econômica e ecológica.

Para Galhera e Fernandez,

alguns avanços do objetivo 8 incluem a associação entre emprego decente e políticas de desenvolvimento e política industrial (ganho conceitual obtido por pressão/iniciativa da OIT e sindicatos), elevação da produtividade por meio de

¹⁴ BARBIERI, José Carlos. Desenvolvimento Sustentável: das origens à Agenda 2030. Petrópolis: Editora Vozes, 2020. p. 146.

¹⁵Ibid., p. 147.

inovação tecnológica e não por meio do aumento da jornada de trabalho e geração de emprego para juventude (extrato sobre o qual o desemprego recai com mais força)¹⁶.

Tratando no âmbito específico do Direito do Trabalho, desenvolveu-se a ideia de Trabalho Decente, a qual apresenta o seguinte contorno, segundo a própria OIT

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998): (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social” (Organização Internacional do Trabalho)¹⁷

Segundo Abramo¹⁸, trabalho decente converge quatro objetivos estratégicos: promoção dos direitos trabalhistas, geração de empregos produtivos e de qualidade, extensão da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Originária do Direito Internacional do Trabalho e fundamentada em Convenções Internacionais do Trabalho, essa ideia é conceituada por José Claudio Monteiro de Brito Filho como

um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de

¹⁶ GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. Op. cit., p. 156.

¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é Trabalho Decente. 2013. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/brasil-0-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 29 abr. 2025.

¹⁸ ABRAMO, Laís. Organização Internacional do Trabalho. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025, p. 27.

trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais¹⁹.

Sua concepção não é imune a críticas, sendo ponderado que “o termo, embora não seja tão difuso como deveria, e nem amplamente debatido como se almejaria, ainda assim é importante para orientar as políticas trabalhistas, tanto localmente quanto globalmente²⁰”.

Alcançar as condições de trabalho compatíveis com a visão de trabalho decente significa, então, ampliar a gama de direitos dos trabalhadores, possibilitando melhores condições não só no trabalho, mas influenciando diversos aspectos da vida da população e contribuindo para reduzir as desigualdades²¹.

Sob a ótica de Barroso²² o conceito é “que funciona como uma espécie de sintetizador de antigas e novas demandas para o mundo do trabalho possibilitando uma interlocução com outras instituições e segmentos sociais”.

Ressalta a autora a importância do conceito em relação a própria OIT, em linha com o exposto no presente artigo, a qual o consolida como forma de redefinir seu papel no cenário internacional, mediante reorganização de suas fragmentadas pautas²³, passando a dirigir sua atuação de forma multilateral, com a participação da sociedade civil e não apenas dos Estados.

Quanto a sua abrangência, esclarece Ghai:

¹⁹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: Ltr Editora, 2004, p. 61.

²⁰ LIXANDRÃO, Letícia; BRANCHI, Bruna A. O trabalho decente entre crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. Revista Hipótese, v. 7, n. único, 2021. p. 327-328.

²¹ Ibid., p. 329.

²² BARROSO, Márcia Regina Castro. O “trabalho decente”: do conceito à prática. Revista Direito, Estado e Sociedade, n. 62, p. 206 a 226, jan/jun 2023.

²³ Ibid., p. 215.

Four components of the notion are elaborated in the same Report of the Director-General: employment, social protection, workers' rights and social dialogue. Employment here covers work of all kinds and has both quantitative and qualitative dimensions. Thus, decent work applies not just to workers in the formal economy but also to unregulated wage workers, the self-employed and home workers. It also refers to adequate opportunities for work, remuneration (in cash and in kind), and embraces safety at work and healthy working conditions. Social security and income security are also essential components – defined according to each society's capacity and level of development. The two other components emphasize the social relations of workers: the fundamental rights of workers (freedom of association, nondiscrimination at work, and the absence of forced labour and child labour); and social dialogue, in which workers exercise their right to present their views, defend their interests and engage in discussions to negotiate work-related matters with employers and authorities^{24 25} .

Ghai ressalta, portanto, a amplitude da ideia, a qual abrange não apenas o trabalhador contratado mediante uma relação de emprego, mas todos aqueles que prestam o serviço de forma não regulamentada ou informal, parcela da sociedade que se anuncia como a maioria da massa dos trabalhadores.

²⁴ Tradução pelos autores: Quatro componentes do conceito são elaborados no mesmo Relatório do Diretor-Geral: emprego, proteção social, direitos dos trabalhadores e diálogo social. O emprego, aqui, abrange todos os tipos de trabalho e possui dimensões quantitativas e qualitativas. Assim, o trabalho decente se aplica não apenas aos trabalhadores da economia formal, mas também aos trabalhadores assalariados não regulamentados, autônomos e trabalhadores domésticos. Também se refere a oportunidades adequadas de trabalho, remuneração (em dinheiro e em espécie) e abrange segurança no trabalho e condições de trabalho saudáveis. Segurança social e segurança de renda também são componentes essenciais – definidos de acordo com a capacidade e o nível de desenvolvimento de cada sociedade. Os outros dois componentes enfatizam as relações sociais dos trabalhadores: os direitos fundamentais dos trabalhadores (liberdade de associação, não discriminação no trabalho e ausência de trabalho forçado e infantil); e o diálogo social, no qual os trabalhadores exercem seu direito de apresentar seus pontos de vista, defender seus interesses e se envolver em discussões para negociar questões relacionadas ao trabalho com empregadores e autoridades.

²⁵ GHAI, Dharam. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), n.2. Disponível em: <<https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2025. p. 113

Assim, os novos contornos conferidos ao próprio Direito Internacional do Trabalho através do ideal do Trabalho Decente, o aproximou de novel ramo do Direito, voltado à defesa do meio ambiente em escala global, o qual teve origem nas descobertas científicas que elucidaram o caráter transnacional das lesões ambientais. Trata-se do Direito Ambiental Internacional, que tem suas bases pelo reconhecimento de novos atores sociais, através da paradiplomacia e governança global.

o Direito Ambiental Internacional trata-se de novo modelo de enfrentamento de questões ambientais globais, surgido diante da ineficácia dos métodos usuais de solução disciplinados pelo direito internacional clássico, via tratados e convenções internacionais, normatizado e implementado por intermédio de regras inseridas no sistema soft law, vale dizer, por guias de condutas não obrigatórios adotados em processos internacionais, via governança global, se revelando como importante ferramenta para o alcance de soluções para questões ambientais de grande magnitude, que atingem toda humanidade e repercutem em todas as gerações (presente e futuras)²⁶.

Concernente a personalidade jurídica dos Atores não Estatais no plano do Direito Internacional clássico, especialmente quanto aos membros da sociedade civil transnacional (incluindo as Companhias Multinacionais ou Transnacionais):

por não possuírem personalidade jurídica internacional, não podem ingressar nos processos de criação de normas internacionais ou participar das decisões sobre assuntos internacionais, mesmo que sejam capazes de influenciar (em diferentes

²⁶ SANTOS FILHO, Roberto Lemos dos. Direito Ambiental Internacional: Breves Considerações. In: GRANZIERA, Maria Luiza Machado; RIBEIRO, Flavio de Miranda; REI, Fernando. (Org.). Anais do VI Congresso Internacional de Direito Ambiental Internacional. Santos: Editora Universitária Leopoldianum, 2021. p. 161.

graus) os resultados dos processos sociais no âmbito internacional²⁷. (Garcez, Freitas, 2015, 236).

Nesse sentido, e, em linha com o Direito Ambiental Internacional, a ideia do Trabalho Decente se insere em um instrumento de soft law que é a Agenda 2030, constituindo-se em meio de enfrentamento de questões relacionadas às relações de trabalho em escala global, através de nova forma de governança decorrente da baixa adesão às Convenções da OIT.

O ideal do Trabalho Decente, portanto, se estende a todos os subscritores da Agenda 2030, tendo sua implementação firmada através de compromissos tanto no plano nacional, subnacional e junto a diversos atores sociais, inclusive no Brasil. E também pelos países integrantes da OIT, o que também inclui o Brasil.

Embora sua implementação seja compromisso de todos os signatários, permanece a maior responsabilidade dos Estados que a subscrevem, tendo o Brasil assumido o compromisso ao subscrever o instrumento enquanto membro da OIT, razão pela qual torna-se relevante o exame, ainda que de forma breve, sobre sua efetiva concretização em nosso país.

4. O ODS 8, A IDEIA DE TRABALHO DECENTE E SUA IMPLEMENTAÇÃO NO BRASIL

Como esclarece Barroso²⁸, “no Brasil a temática do trabalho decente se desenvolveu na primeira década do século XXI atendendo à proposta de cooperação assinada entre o governo brasileiro e a OIT no ano de 2003, em Genebra”.

A partir de tal cooperação, diversas iniciativas foram adotadas para sua implementação no Brasil, merecendo destaque como instrumento inicial palpável para constatação das reais condições, o Sistema de Indicadores Municipais de

²⁷ GARCEZ, Gabriela Soldano; FREITAS, Gilberto Passos de. Governança, globalização e atores não estatais: uma análise sob a perspectiva do Direito Internacional. SCIENTIA IURIS, v.19, n.2, p.223-240, dez.2015.

²⁸ BARROSO, Márcia Regina Castro; Op. cit., p. 207.

Trabalho Decente (SIMTD), composto por uma base de informações (contendo dados absolutos e os indicadores de Trabalho Decente) e relatórios municipais, que apresentam a situação do Trabalho Decente em cada um dos 5.565 municípios do Brasil a partir da análise dos seus principais indicadores.

Em função do aspecto mais restrito do presente trabalho, adota-se como referencial exemplificativo concernente a implementação da ODS8, da Agenda 2030 no Brasil, as metas alusivas aos itens que se referem explicitamente ao Trabalho Decente. Conferindo maior amplitude de análise, serão expostos dados oriundos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), órgão do Governo Federal, e dados oriundos de Relatório produzido por integrantes da Sociedade Civil.

Merece destaque a meta 8.3, a qual dispõe:

Meta 8.3 - Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, **geração de emprego decente**, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

Segundo os dados oficiais, a taxa de informalidade entre pessoas de 15 anos ou mais ocupadas piorou entre 2016 e 2022. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) utiliza dois indicadores de informalidade, sendo que o utilizado para monitorar a meta 8.3 considera empregadores e trabalhadores por conta própria como formais apenas se possuírem CNPJ (informação coletada a partir do último trimestre de 2015). Já a série da Síntese de Indicadores Sociais (SIS) considera como formais aqueles que contribuíram para algum instituto de previdência. Em ambos os casos, empregados do setor público ou com registro em carteira são considerados formais²⁹.

²⁹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Agenda 2030: objetivos de desenvolvimento sustentável: avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil: ODS 8: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Brasília: Ipea, 2024. p. 11.

Tanto a série da SIS quanto a usada para o indicador 8.3 mostram aumento da informalidade entre 2016 e 2022, sendo que a alta na série da SIS foi maior, inclusive em relação a 2015. Embora a SIS de 2023 ainda não tenha sido publicada, o indicador 8.3.1 apresentou pequena redução, passando de 39,4% para 39,1%³⁰.

Já, sob a ótica da Sociedade Civil, o Relatório Luz, elaborado pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GT Agenda 2030/GTSC A2030), é referencial, avaliando o progresso do Brasil em relação aos ODS, apontando ações necessárias para atingir as metas da ONU até 2030. Segundo o texto, a meta 8.3 permanece estagnada devido à alta taxa de informalidade no mercado de trabalho brasileiro (39,2% em 2023), que pouco variou desde 2016, atingindo principalmente as mulheres negras. A construção civil apresenta altos índices de informalidade, agravados pela expansão do trabalho por aplicativo (2,1 milhões de pessoas em 2022) e o afrouxamento da legislação trabalhista de 2017. Apesar da concentração de empregos formais nos setores privado da indústria e serviços, o setor público não apresenta tamanho excessivo em comparação internacional³¹.

A segunda meta utilizada para efeito de avaliação da meta de implementação do Trabalho Decente no Brasil, é a 8.5, que dispõe:

Meta 8.5 – Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Quanto a sua implementação, a meta possui dois indicadores: o 8.5.1, que mostra queda de 2,5% no rendimento médio por hora real entre 2016 e 2022, puxada pela redução de 3,6% na renda masculina; e um indicador de razão entre

³⁰ Ibid.

³¹ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. VIII Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. Realização: Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GTSC A2030), 2024. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/wp-content/uploads/2024/10/rL_2024_pt-web-completo_lowres.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

rendimentos de mulheres e homens, que subiu de 85,0% para 88,2%, embora essa melhora seja decorrente da queda na renda masculina, não do aumento da renda feminina³².

Por outro lado, também sob a ótica da Sociedade Civil, após quatro anos de retrocessos, a meta 8.5 apresentou progresso insuficiente. No pós-pandemia, o salário por hora teve um leve aumento, passando de R\$ 15,30 em 2022 para R\$ 17,20 em 2023, acompanhado de uma retomada no emprego, que reduziu a taxa de desocupação de 9,2% em 2022 para 7,7% em 2023³³.

A disparidade salarial entre gêneros persiste, a taxa de desocupação entre pessoas com deficiência (60,7%) é significativamente maior que a taxa geral (26,6%), persistindo ainda desigualdades de acesso para pessoas negras em relação às brancas. O aumento de 7% no trabalho infantil (entre 2019 e 2022), em contraponto à redução de 1,4% na população de 5 a 17 anos, e a estagnação do número de jovens entre 15 e 24 anos que não estudam nem trabalham, resultaram na estagnação da meta 8.6, que antes estava em retrocesso³⁴.

Sob o aspecto estritamente estatal, em que pese os dados acima revelarem um longo caminho a ser alcançado, o mero fato de existir tal diagnóstico já representa um avanço civilizatório, com referenciais claros de metas a serem atingidas, o caminho trilhado e aquele a trilhar.

Ademais, observa-se que os parâmetros adotados trazem a novidade da participação social, sendo a Agenda 2030 observada em diversas iniciativas da Sociedade Civil, o que também representa um marco civilizatório, pois remete o Direito do Trabalho a um novo momento, não mais restrito as iniciativas de sindicatos na defesa de seus integrantes.

O ideal do Trabalho Decente no Brasil, todavia, padece de outras dificuldades, as quais merecem o tratamento específico em abordagem crítica.

³² INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Op. cit., p. 12.

³³ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. Op. cit., p. 56/57.

³⁴ Ibid.

5. TRABALHO DECENTE E O BRASIL ATUAL: ASPECTOS CRÍTICOS

Pode-se afirmar, portanto, que o ideal do Trabalho Decente, se observado pelas forças econômicas e políticas predominantes no Brasil, tem encontrado forte resistência e atuação que afasta a sua implementação. Nesse sentido, o primeiro grande destaque a ser considerado são os prejuízos trazidos à estrutura sindical e aos direitos dos trabalhadores através da Reforma Trabalhista de 2017 (a qual alterou substancialmente o texto da CLT), suprimindo direitos alusivos à adicional de horas extras, limitações econômicas ao acesso à justiça pelo trabalhador de hipossuficiente, flexibilização do teletrabalho, direitos rescisórios, dentre outros.

Alterações na legislação trabalhista permitiram a ampliação da terceirização, a qual se revela, na prática cotidiana, como meio para redução de custos e aumento de lucros por parte dos empregadores, albergando trabalhadores em sua maioria sem qualquer grau de especialização, o que afasta o argumento de maior eficiência na prestação de serviços. Pelo contrário, por não se vincular aos locais onde labora, referidos trabalhadores apresentam muitas vezes menor eficiência, quer por falta de treinamento, quer por falta de estímulo, o que implica, especialmente, no aumento de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

O trabalhador terceirizado sofre, ainda, pelo enfraquecimento da organização sindical que fragiliza os laços de solidariedade decorrentes da rotatividade de suas atividades³⁵, sendo ainda frequentes o elevado número de reclamações trabalhistas originadas da ausência do pagamento de mínimos direitos, em empresas sem estruturação e patrimônio para arcar com a prestação dos serviços.

Outros fatores afetam ainda diretamente o trabalhador: o avanço tecnológico (trabalhadores de plataformas), associado a falta de capacitação

³⁵ ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 175

profissional decorrente de baixa escolaridade, investimentos em tecnologia e capacitação. E, especialmente, o subemprego, marcado pelo trabalho informal com baixa remuneração e sem benefícios, afetando a segurança financeira de milhões de brasileiros.

Sob a ótica da Sociologia do Trabalho, tal quadro pode ser assim sintetizado:

Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. Isso é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando³⁶.

Como acima ressaltado através da lição de Ghai, o conceito de trabalho decente abrange as relações de trabalho, não se atendo apenas aos contratos de emprego, o que pouco é salientado nos estudos do Direito do Trabalho brasileiro, o qual é estruturado a partir das relações de emprego.

Com a inequívoca tendência de precarização do trabalho, são adotadas outras formas de prestação de serviços que muitas vezes não observam os direitos da pessoa humana, o que acentua a importância de uma nova abordagem do Direito Internacional do Trabalho, voltado a realidade social e as dinâmicas que os tempos exigem.

³⁶ ANTUNES, Ricardo. Op. cit., p.27.

6. CONCLUSÕES

O Direito do Trabalho é essencial para a pacificação social na sociedade capitalista, apresentando acentuada historicidade em seu desenvolvimento, pautado pelo Direito Internacional após um processo de mais de um século de internacionalização de suas normas, o qual culminou na criação da OIT no ano de 1919, através do Tratado de Versalhes.

Com o escopo de se adequar aos ditames do século XXI, a OIT firmou a Declaração sobre Princípios Fundamentais no Trabalho de 1998, não mais sob a forma de Convenção, mas através do instrumento da “soft law”, idealizando a partir daí, o conceito de Trabalho Decente, mediante agendas e programas de Trabalho Decente Internacional e Nacionais. Em especial, destaca-se a Agenda 2030, plano de ação global assinado por 193 países, cujos objetivos e metas visam o bem-estar das pessoas, a preservação do planeta e a prosperidade global.

Dentre os objetivos foi instituído o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, que trata do conceito de Trabalho Decente a OIT, resultado da ação da OIT mediante a utilização de outros instrumentos de governança para os temas tratados pela agência. Constitui-se e marco de novos contornos do próprio Direito Internacional do Trabalho, o qual passa a tratar de questões indissociáveis das relações de trabalho, tais como as de natureza econômica e ecológica.

Nessa senda, o ideal do Trabalho Decente aproximou o Direito Internacional do Trabalho do Direito Ambiental Internacional pela similitude de fundamentos, mediante o reconhecimento de novos atores sociais, pela paradiplomacia e governança global.

Adotando-se como referência as metas 8.3 e 8.5, que aludem ao Trabalho Decente, observa-se pouco avanço social, mas um ganho pela própria possibilidade de parametrização de indicadores e atuação da sociedade civil alusivos as relações de trabalho. Há, também, iniciativas privadas impulsionadas por tais metas cujos resultados não são computados. Dessa forma, o Trabalho Decente, enquanto ideal, encontra resistência exercida por forças econômicas e políticas predominantes no Brasil, o que acentua a importância de um Direito Internacional do Trabalho adequado as dinâmicas de nosso tempo histórico.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. **Organização Internacional do Trabalho. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento Sustentável: das origens à Agenda 2030.** Petrópolis: Editora Vozes, 2020.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O “trabalho decente”: do conceito à prática. **Revista Direito, Estado e Sociedade**, n. 62 p. 206 a 226 jan/jun 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno.** São Paulo: Ltr Editora, 2004.

FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo. **Curso de Direito Ambiental.** Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. **Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais.** Henrique Zeferino de Menezes (Org.); Editora UFPB, 2019. Disponível em: <<https://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/view/581/582/3044>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

GARCEZ, Gabriela Soldano; FREITAS, Gilberto Passos de. Governança, globalização e atores não estatais: uma análise sob a perspectiva do Direito Internacional. **SCIENTIA IURIS**, v.19, n.2, p.223-240, dez.2015.

GHAI, Dharam. Decent work: Concept and indicators. **International Labour Review**, Vol. 142 (2003), n.2. Disponível em: <<https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2025.

GRANZIERA, Maria Luiza Machado. **Direito Ambiental.** 5ª ed. rev. atual. São Paulo: Editora Foco Jurídico, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Agenda 2030: objetivos de desenvolvimento sustentável: avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil: ODS 8: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.** Brasília: Ipea, 2024.

LIXANDRÃO, Letícia; BRANCHI, Bruna A. O trabalho decente entre crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. **Revista Hipótese**, v. 7, n. único, p. 321-341, 2021.

MILARÉ, Édis. Sustentabilidade: o estado da arte. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral.** Volume 5. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2020.

PASTORE, José. **Patamares Mínimos de Proteção no Novo Mundo do Trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: vol. 66, n. 1, jan/mar 2000, p. 81/88. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84544/007_pastore.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 2 mai. 2025.

SANTOS FILHO, Roberto Lemos dos. **Direito Ambiental Internacional: Breves Considerações.** In: GRANZIERA, Maria Luiza Machado; RIBEIRO, Flavio de Miranda; REI, Fernando. (Org.). **Anais do VI Congresso Internacional de Direito Ambiental Internacional.** Santos: Editora Universitária Leopoldianum, 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª ed. atual. São Paulo, LTr, 2000.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. VIII Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. Realização: Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GTSC A2030), 2024. Disponível em: https://gtagenda2030.org.br/wp-content/uploads/2024/10/rl_2024_pt-web-completo_lowres.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 29 de abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é Trabalho Decente. 2013. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/brasil-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 29 abr. 2025

LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO ANÁLOGO AL DE ESCLAVO COMO MEDIO DE PRESERVAR LOS DERECHOS HUMANOS. LA EXPERIENCIA BRASILEÑA Y BOLIVIANA

*Combating work analogous to slavery as a means of preserving human rights. The brazilian
and bolivian experience*

Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi¹

Universitat Oberta de Catalunya – Federación Interamericana de Abogados

Mabel Jenny Antezana Arispe²

Federación Interamericana de Abogados

DOI: <https://doi.org//10.62140/MPMA654139544>

Sumario. 1. Introducción: Los Instrumentos Transnacionales; 2. La situación en Bolivia; 3. La situación en Brasil. 4. Conclusión - Reflexión y perspectivas

Resumen: El trabajo esclavo es una grave violación de los derechos humanos, que sume a millones de personas en condiciones inhumanas y beneficia ilícitamente a otras. Una de las primeras normas sobre el tema data de 1930, cuando la OIT lanzó el convenio 29, que pedía la abolición del trabajo forzoso. En 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos prohibió la esclavitud y los tratos crueles. Otros convenios y pactos han reforzado esta prohibición a lo largo de los años, incluido el convenio 105 de la OIT de 1957, que complementa el convenio 29. En 2014, un nuevo Protocolo y Recomendación de la OIT (203) introdujo normas para erradicar todas las formas de trabajo forzoso y proteger a sus víctimas.

¹ Abogada, graduada (1987) y con postgrado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por Facultad de Derecho - USP. Estudiante del Máster Universitario en Derechos Humanos, Democracia y Globalización de la UOC - Universitat Oberta de Catalunya. Investigadora en el grupo de investigación del CNPQ/PUCRS GTTS - Grupo Trabalho, Tecnologia y Sindicalismo Coord. Prof. Dra. Denise Pires Fincato y Prof. Dr. Gilberto Stürmer. Vicepresidente del Comité de Derecho Laboral de la FIA Federación Interamericana de Abogados. benhame@benhame.adv.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5962911090298446>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8296-5890>

² Abogada, licenciada en Derecho Y Ciencias Políticas por la UMSS, Vicepresidente del Comité de Derechos Humanos de la FIA Federación Interamericana de Abogados. asesora del Consejo Directivo de la Academia Interamericana de Derecho Internacional y Comparado, con sede en Perú. Miembro titular de la Asociación Iberoamericana de Abogados del Trabajo Y de la Seguridad Social, en elaboración de tesis en la maestría de la Universidad Andina Simon Bolivar. E-mail: mabelawyer@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9804-0875>

El problema propuesto en este estudio es verificar qué cambios se han realizado desde entonces y si, todavía persisten condiciones análogas a la esclavitud, en Brasil y Bolivia, cuáles son los rubros en los cuales se debe aplicar mayor control. La reparación de los daños derivados del mismo y su eficacia, considerando la obligación estatal contenida en los principios rectores de la ONU.

La metodología de la investigación consistirá en analizar las normas transnacionales de lucha contra el trabajo análogo al de esclavo, contrastándolas con las normas nacionales de Brasil y Bolivia, analizando casos prácticos en ambos los países, y en caso de haber sido denunciados, qué medidas correctivas se habría implementado. Asimismo, proponer un control de convencionalidad para mejorar la lucha contra el trabajo esclavo o análogo al de esclavo en estos países.

Palabras clave: Esclavitud moderna; Trabajo análogo al de esclavo; Derechos Humanos; Legislación brasileña; Legislación boliviana

Abstract: Slave labor is a serious violation of human rights, leading millions to inhumane conditions and illicitly benefiting others. One of the first rules on the subject came in 1930, when the ILO launched Convention No. 29, which called for the abolition of forced labor. In 1948, the Universal Declaration of Human Rights banned slavery and cruel treatment. Several other conventions and covenants have reinforced this prohibition over the years, including ILO Convention 105 in 1957, supplementing Convention 29. In 2014, a new ILO Protocol and Recommendation (203) brought in rules to eradicate all forms of forced labor and protect its victims.

The problem proposed in this study is to verify which paths Brazil and Bolivia are following in the fight against labor in conditions analogous to slavery, the reparation of damages derived from it and its effectiveness, considering the state obligation contained in the UN's guiding principles.

The research methodology will be to analyze the transnational rules for combating work analogous to slavery, contrasting them with the national rules of Brazil and Bolivia with an analysis of practical cases reported in both countries, and what measures could possibly improve the fight against slave labor or work analogous to slavery in these countries.

Keywords: Modern slavery; Labor analogous to slavery; Human rights; Brazilian legislation; Bolivian legislation

1. Introducción: Los instrumentos transnacionales

El tema de la esclavitud moderna y del trabajo en condiciones análogas a la esclavitud es un tema de extrema importancia, siempre combatido en el nivel internacional.

Muchos son los instrumentos que tratan del tema³, pero en ese estudio vamos a utilizar los instrumentos del sistema Universal y americano.

La prohibición del trabajo esclavo empieza con el derecho fundamental establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 4⁴, que declara que “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.”. Haciéndose eco, el Pacto de Derechos Civiles Y Políticos (PIDCP)⁵ establece, en resumen, en su artículo 8 que nadie podrá ser sometido a esclavitud, que queda prohibida en todas sus formas, ni estar en servidumbre. El artículo determina las formas aceptables de trabajo forzoso, pero solo en situaciones específicas allí descritas, como el trabajo impuesto como pena legal por un tribunal competente, el trabajo exigido a personas privadas de libertad o en libertad condicional, el servicio militar, el servicio nacional para quienes están exentos por razones de conciencia, el servicio en situaciones de emergencia que amenacen a la comunidad y las obligaciones cívicas.

Esas reglas, de modo general y con la inclusión de la prohibición de la trata de personas, hombres y mujeres, están en la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁶.

En 1956 se publicó la Convención Suplementar para Abolición de Esclavitud, Trata de esclavos, y de las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud⁷, que en vista de esa práctica no haber aún ha sido extinta, prevé en su art. 1, que para abolir rápidamente las instituciones y prácticas de esclavitud, se debería encerrar prácticas como la servidumbre por deudas, donde un deudor

³ Tabla De Derechos Humanos 2.0. Derechos Humanos. Net (2025) <https://www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm>. Recuperado en 27 de abril de 2025.

⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948) Derechos Humanos.NET <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm#A4>

⁵ Pacto Derechos Civiles y Políticos. (1966). Derechos Humanos. Net <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1966-PactoDerechosCivilesyPolitic.htm#a8>.

⁶ Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1969). Derechos Humanos. Net <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/americ/CADH/1969-CADH.htm#a6>.

⁷ OHCHR (1956). Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/supplementary-convention-abolition-slavery-slave-trade-and>

debe trabajar sin compensación adecuada; la servidumbre de la gleba, donde una persona está obligada a trabajar en tierras ajenas sin libertad de elección; y prácticas que restringen los derechos de mujeres y niños, como el matrimonio forzado y la explotación laboral, de entre otras medidas en sus reglas.

La OIT, Organización Internacional del Trabajo, posee diferentes instrumentos de combate al trabajo esclavo, forzoso y trata de personas, con las principales reglas en las Convenciones 29, y 105.

El Convenio 29 de la OIT es de 1930⁸, y define trabajo forzoso u obligatorio como cualquier trabajo exigido a una persona bajo amenaza de un castigo, sin que esta se ofrezca voluntariamente. Sin embargo, no incluye: trabajos por servicio militar obligatorio, deberes cívicos de ciudadanos de un país autónomo, trabajos requeridos tras una condena judicial bajo control público, trabajos en situaciones de emergencia como guerras o desastres, y pequeños trabajos comunitarios donde la comunidad puede decidir sobre su necesidad.

Considerando lagunas en el Convenio 29, en 2014 la OIT publicó un complemento a ese Convenio, el Protocolo P029⁹ que refuerza que los países deben tomar medidas eficaces para combatir al trabajo esclavo, describiendo las medidas mínimas en su artículo 2, que deben incluir la educación de las personas vulnerables y los empleadores, garantizar que la legislación cubra a todos los trabajadores, proteger a los trabajadores migrantes, apoyar a los sectores público y privado y abordar las causas profundas del trabajo forzoso.

En 1957 la OIT publicó el Convenio 105¹⁰, que estableció que los países adherentes deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo las medidas para evitar cualesquiera usos de una coacción política o el

⁸ Organización Internacional del Trabajo. (1930). Convenio sobre el trabajo forzoso, 29/1930 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312174,es

⁹ OIT. (2014). P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672,es:NO

¹⁰ OIT (1957) . C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250

castigo por opiniones políticas, o de movilización económica; bien como de las medidas de disciplina laboral, o como castigo por participar en huelgas. Por fin, no deben permitir su utilización por discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Con base en esos instrumentos, analizaremos la situación de Bolivia y Brasil.

2. La situación en Bolivia

Cuando hablamos de esclavitud, nos remontamos a la época de la colonia, tiempo en el cual se trajeron esclavos negros para el trabajo en la zafra cañera y las minas. Con el nacimiento a la vida independiente, la república de Bolivia pasó por diferentes etapas, desde la constitución de 1826, pasando por la Constitución de 1831 bajo la presidencia del Mcal. Andrés de Santa Cruz, hasta finalmente la revolución de 1952 que da fin al pongueaje¹¹. Sin embargo, pese a los avances en cuanto a legislación, todavía no han variado algunas condiciones laborales, especialmente en el caso de los indígenas.

La esclavitud moderna incluye prácticas como el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas y la trata de personas con fines de explotación laboral. A pesar de los avances legislativos y los compromisos internacionales asumidos por Bolivia, miles de personas continúan siendo víctimas de estas prácticas que vulneran sus derechos fundamentales.

Por ello, a partir del presente análisis pretendemos examinar la situación en Bolivia, identificando sus causas estructurales, las manifestaciones específicas y las respuestas institucionales frente a este fenómeno.

Así analizamos el derecho al trabajo desde una visión constitucional.

Una característica del boliviano es su calidad de ser trabajador, este es un aspecto que se va proyectando desde una dimensión social de la persona; por ello la Constitución Política del Estado boliviano en su preámbulo, señala que el nuevo

¹¹ NA: Trabajo informal que se realiza en condiciones casi de esclavitud, sin protección estatal ni leyes laborales. Utilizado en: Bolivia. <https://pt.diccio-o.com/art/pongueaje>

Estado, se funda en el respeto y la igualdad entre todos los seres humanos, promoviendo una convivencia colectiva con acceso universal al agua, trabajo, educación, salud y vivienda.

Así, el derecho al trabajo está consagrado en la constitución como un derecho social y económico, estableciéndose todas las medidas de seguridad social para hacer de esta actividad una actividad digna, que además la podemos estudiar desde una doble dimensión: una individual, que implica la libertad de trabajar, y otra colectiva, que implica el derecho de todas las personas a acceder a un empleo en condiciones dignas.

Este amplio reconocimiento se encuentra contemplado en los arts. 9 (5), 46, 47 y 312 que me permito transcribir para mejor análisis¹²:

Artículo 9. Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley:

5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

Artículo 46.

I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

¹² Constitución Política del Estado. (2009). Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/app/webroot/archivos/CONSTITUCION.pdf>

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 47.

I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

III. El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción.

Artículo 48.

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Artículo 312

II. Todas las formas de organización económica tienen la obligación de generar trabajo digno y contribuir a la reducción de las desigualdades y a la erradicación de la pobreza.

Como podemos apreciar, las disposiciones establecidas en la Constitución vinculan dos elementos: Derecho al trabajo y Derecho a la libertad, se puede evidenciar que se plantea la idea de que el ser humano no puede estar sometido a esclavitud, relaciones servidumbres o situaciones análogas, y el Derecho a obtener el sustento para sí mismo y su entorno familiar.

Cuando hablamos de libertad, debemos tomar en cuenta el deber del Estado de respetar y proteger la dignidad y la libertad humana, reflejado en el art. 22 de la Constitución política del Estado, que señala: “La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.” Este artículo proclama que la libertad y dignidad humana están protegidas por el Estado y cualquier vulneración implica una sanción por parte de este.

Aproximándonos más a la visión del Derecho del trabajo, el Tribunal Constitucional ha emitido la Sentencia Constitucional Plurinacional SCP 1132/2000-R de 1 de diciembre, define el Derecho al Trabajo como "...la potestad, capacidad o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual tendiente a generar su sustento diario como el de su familia. (...) la propia Ley Fundamental establece el límite del mismo al señalar

expresamente que tal derecho debe ejercerse de manera que no afecte el bien común ni el interés colectivo...".(Tribunal Constitucional Plurinacional, 2000¹³).

Asimismo, la SCP 0102/2003 de 4 de noviembre establece que: "...supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por igual trabajo, sin ninguna distinción...".(Tribunal Constitucional Plurinacional, 2003).¹⁴

La SCP 0850/2013 de 17 de junio de 2013 corrobora lo anteriormente señalado, pero ya encamina su fundamento jurídico al admitir que existen formas de esclavitud y que también existe, por otro lado, el interés de organismos internacionales de Derechos Humanos que están en continua reflexión sobre el tema, señalando: (Tribunal Constitucional Plurinacional, 2003).¹⁵

“El sometimiento y dominación de los seres humanos ha sido una lamentable realidad social que ha acompañado la historia de la humanidad, existen distintas denominaciones para graficar este fenómeno social: Esclavitud, trabajo forzado, relaciones servidumbres, etc., sin embargo, el desarrollo del último siglo del Derecho Constitucional y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que constituye otro ejemplo de su íntima relación revela un progreso en la reflexión crítica generadora de un movimiento destinado a suprimir este tipo de prácticas sociales, pues como

¹³ Tribunal Constitucional Plurinacional. (2000). *Sentencia Constitucional Plurinacional SCP 1132/2000-R de 1 de diciembre*. Recuperado de <http://www.tc.org.bo>

¹⁴ Tribunal Constitucional Plurinacional. (2003). *Sentencia Constitucional Plurinacional SCP 0102/2003 de 4 de noviembre*. Recuperado de <http://www.tc.org.bo>

¹⁵ Tribunal Constitucional Plurinacional. (2003). *Sentencia Constitucional Plurinacional SCP 0850/2013 de 17 de junio de 2013*. Recuperado de <http://www.tc.org.bo>

decía Rousseau el esclavismo '...es una situación de no Derecho”.

En Bolivia se han evidenciado varias formas análogas de esclavitud, lo cual ha sido documentado en diversos informes, como el Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, titulado *Comunidades Cautivas: Situación del pueblo indígena guaraní y formas contemporáneas de esclavitud en el Chaco de Bolivia*, aprobado el 24 de diciembre de 2009.¹⁶ Este informe señala que:

“El problema de servidumbre y trabajo forzoso en la región del Chaco de Bolivia tiene su origen en el despojo territorial que ha sufrido el pueblo indígena guaraní a lo largo de más de un siglo, lo que resultó en el sometimiento de sus miembros a condiciones de esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso. La solución a este problema radica no solo en la eliminación de las formas contemporáneas de esclavitud en las haciendas de la región del Chaco, sino también en medidas de reparación que comprendan la restitución territorial ancestral del pueblo guaraní y medidas integrales que solucionen las necesidades de salud, vivienda, educación y capacitación técnica”* (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2009¹⁷).

Este informe también destaca la crítica situación de las comunidades guaraníes, subrayando que las condiciones de trabajo forzoso y servidumbre continúan siendo comunes en la región, lo que exige una reforma agraria integral

¹⁶ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Comunidades cautivas: Situación del pueblo indígena guaraní y formas contemporáneas de esclavitud en el Chaco de Bolivia*. Recuperado de <http://www.oas.org>

¹⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Ídem*.

que contemple no solo la restitución territorial sino también el acceso a servicios básicos y al desarrollo social.

De manera similar, el Foro Permanente de Naciones Unidas para Cuestiones Indígenas en su Misión a Bolivia de 2009¹⁸ documentó extensamente la presencia del trabajo forzoso en diversas zonas del país. Según este informe, investigaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre 2003 y 2004 en Bolivia, confirmaron la existencia de trabajo forzoso y servidumbre por deudas en sectores como la zafra de caña de azúcar, la recolección de castaña y en el Chaco boliviano, afectando a miles de personas, principalmente indígenas guaraníes (OIT, 2005¹⁹).

El informe detalla cómo el trabajo forzoso, denominado “empatronamiento”, se traduce en una servidumbre de larga duración, donde las personas, especialmente mujeres y niños, realizan trabajos domésticos y agrícolas sin una compensación adecuada. Esta situación mantiene a los individuos atrapados en un ciclo de deuda y explotación, perpetuando su sometimiento a los patrones (OIT, 2005). El informe también destaca la concentración de tierras en Bolivia, que está extremadamente polarizada, afectando principalmente a los pueblos indígenas, y señala que las reformas agrarias deben incluir un enfoque integral que favorezca su autonomía y el acceso a derechos básicos.

Por otro lado, existen otras formas de esclavitud en Bolivia, como la trata de personas con fines de explotación sexual, un fenómeno en el que las mujeres jóvenes son atraídas por promesas de empleo bien remunerado, pero que terminan siendo víctimas de redes de trata. El informe de la Embajada de los Estados Unidos sobre Trata de Personas en Bolivia (2024) destaca que:

¹⁸ OHCHR (2009). Foro Permanente De Las Naciones Unidas Para Las Cuestiones Indígenas Misión A Bolivia Informe Y Recomendaciones https://www.ohchr.org/sites/default/files/lib-docs/HRBodies/UPR/Documents/Session7/BO/UNPFII_UPR_BOI_S07_2010_UnitedNationsPermanentForumofIndigenousIssuesdoc1_SP.pdf

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2005). *Trabajo forzoso en Bolivia: Zafra de caña de azúcar, recolección de castaña y el Chaco boliviano*. Recuperado de <http://www.ilo.org>

“El gobierno intensificó los esfuerzos de enjuiciamiento penal. La Ley 263 de 2012 -Ley Integral contra la Trata y Tráfico de Personas- tipificó como delito la trata laboral y algunas formas de trata con fines sexuales mediante modificaciones al Código Penal de Bolivia y estableció penas de 10 a 15 años de prisión para la trata de adultos y de 15 a 20 años de prisión para la trata de menores”²⁰ (Embajada de los Estados Unidos, 2024²⁰).

Sin embargo, este informe también señala que la corrupción y la complicidad de funcionarios públicos continúan siendo una barrera para la plena efectividad de las políticas de protección. En 2023, se identificaron 707 víctimas potenciales de trata, de las cuales la mayoría eran mujeres y niñas bolivianas, aunque también se registraron víctimas de otros países (Embajada de los Estados Unidos, 2024)²¹.

3. La situación en Brasil

Brasil ratificó los convenios 29 y 105 de la OIT, y su compromiso con esos instrumentos es evidente en la Constitución Federal, que, en su artículo 5, prohíbe los tratos inhumanos o degradantes, incluidos los trabajos esclavos o forzados, y en sus artículos 6 y 7 delinea un amplio conjunto de derechos sociales destinados a mitigar las desigualdades sociales²².

La legislación ordinaria prohíbe y tipifica como delito el trabajo esclavo o situaciones análogas a la esclavitud, en el Código Penal, en su artículo 149 y en art. 149-A²³ que se introdujeron en el código en 2003.

²⁰ Embajada de los Estados Unidos en Bolivia. (2024). *Informe sobre la trata de personas en Bolivia*. Departamento de Estado de los Estados Unidos. <https://bo.usembassy.gov/es>

²¹ Embajada de los Estados Unidos en Bolivia. (2024). *Ídem*

²² Brasil, Planalto (1988) Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988 https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Recuperado en 27 de abril de 2025.

²³ Brasil, Planalto (1940) Código Penal . https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848compilado.htm. Recuperado en 27 de abril de 2025

El artículo 149²⁴ establece que reducir a alguien a una condición similar a la esclavitud es ilegal. Esto incluye obligar a trabajar en condiciones duras o restringir la libertad de una persona debido a una deuda contraída con un empleador. Entre las acciones específicas que están prohibidas se incluyen limitar los medios de transporte de un trabajador para mantenerlo en el lugar de trabajo, mantener una vigilancia visible en el lugar de trabajo o confiscar sus documentos personales para impedir que se marche.

El artículo 149-A²⁵ aborda delitos graves como el reclutamiento o el transporte de personas mediante amenazas o coacción con fines perjudiciales, como la extracción de órganos, someterlas a condiciones de trabajo similares a la esclavitud, cualquier forma de servidumbre, la adopción ilegal o la explotación sexual.

En su Informe Periódico de 2013, el Brasil informaba que se enfrentaban a retos continuos en la prevención del trabajo forzoso o esclavo y la reintegración de los trabajadores. El Gobierno puso en marcha el Segundo Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo en 2008, que mejoró las medidas de prevención y apoyo a los trabajadores rescatados, incluidas las prestaciones por desempleo. Entre 2008 y julio de 2011, el 98 % de los trabajadores rescatados recibieron estas prestaciones.

La «lista sucia» de empresas que utilizan mano de obra esclava impide que estos empleadores obtengan fondos públicos. Aunque el Código Penal de Brasil permite el enjuiciamiento de la esclavitud, sigue siendo un reto aprobar una enmienda propuesta para permitir la expropiación de tierras en estos casos, lo que es una prioridad para el actual presidente. Esa “lista sucia”²⁶ empezó a ser publicada ya en el inicio de los años 2000 y ha sido objeto de un cuestionamiento ante el Supremo Tribunal Federal sobre su constitucionalidad, que ha sido

²⁴ Brasil, Planalto (1940) Código Penal Ídem

²⁵ Brasil, Planalto (1940) Código Penal Ídem

²⁶ Brasil, MTE (2025) “Lista Sucia” publicada en 20205. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/mte-atualiza-cadastro-de-empregadores-que-submeteram-trabalhadores-a-condicoes-analogas-a-escravidao>

mantenida, pero, con base en la Ley de transparencia y no del combate directo al trabajo esclavo o a la condición análoga a la esclavitud. (Alves, 2021)²⁷.

Actualmente, la regla que reglamenta la lista sucia de trabajo esclavo o análogo a esclavitud es la Ordenanza Interministerial MTE/MSHC N° 15/2024²⁸, que contiene reglas no solo de publicación y punición de los involucrados, como exige la responsabilización de los contratantes en cadena de valor. Así, por esa norma, el Ministerio de Trabajo y Empleo puede establecer acuerdos con los empleadores para reparar daños, corregir irregularidades y adoptar medidas preventivas contra condiciones laborales similares a la esclavitud y otras violaciones de los derechos humanos.

Si se constata esa situación de trabajo análogo a la esclavitud, la contratante deberá implantar la supervisión y el tratamiento de las violaciones de los derechos humanos abarcarán a los trabajadores contratados directamente y a los contratados a través de servicios externalizados. Las empresas deben abordar las violaciones entre todos los trabajadores de su cadena de valor²⁹.

La cadena de valor incluye todas las etapas de la producción y la entrega de productos o servicios. Los proveedores son todas las personas que participan en el proceso de producción y distribución. La empresa deberá criar un Programa de Gestión de Riesgos, que tiene por objeto identificar, prevenir y reducir las violaciones en la cadena de valor y debe ajustarse a los acuerdos legales y colectivos³⁰.

²⁷ ALVES, R. R. (2021) O Supremo Tribunal Federal e a lista suja: os julgamentos da ADI 5209 e da ADPF 509. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (orgs). O Supremo e a Reforma Trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021, p. 492-513. https://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/05/LIVRO_DIGITAL_O_Supremo_e_a_Reforma_Trabalhista_-_DUTRA_-_MACHADO_2021_1.pdf

²⁸ Governo Brasil, Imprensa nacional (2024). Portaria Interministerial MTE/MSHC N° 15, de 26 de julho de 2024 <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mte/mdhc-n-15-de-26-de-julho-de-2024-574792691>

²⁹ Brasil (2024) Ídem

³⁰ Brasil, (2024) Ídem

El Estado de São Paulo, editó la ley 14.946/2013³¹, considerada por el Supremo Tribunal Federal como constitucional,³² que pune a una empresa que comercialice productos oriundos de una cadena de valor con trabajo análogo a esclavitud. La ley, en su artículo 1, establece que, además de las sanciones actuales, se revocará el registro de las empresas que vendan productos fabricados en condiciones similares a la esclavitud. Ya su artículo 4 explica que esta revocación impedirá a los propietarios continuar con la misma actividad o iniciar una nueva en el mismo ámbito durante diez años.

El Brasil está avanzando en el combate, como demuestran los informes del Ministerio de Trabajo de sus acciones anuales³³; sin embargo, hay aún mucho que hacer.

4. Conclusión - Reflexión y perspectivas

La vinculación entre el derecho al trabajo y la libertad es esencial para comprender el contexto de Bolivia, donde las condiciones de trabajo deben estar vinculadas a la garantía de libertad y dignidad para los trabajadores. Como se ha mencionado, las reformas deben ser estructurales y considerar no solo la erradicación de la esclavitud moderna, sino también políticas públicas que aseguren el bienestar y la protección de los pueblos indígenas y las víctimas de trata.

No basta tener regulación garantista de Derechos si en la práctica no se pueden aplicar los principios y Derechos fundamentales del Trabajo, se debe

³¹ Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (2013) <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html>. Recuperada en 27 de abril de 2024.

³² STF Supremo Tribunal Federal. (2025) Notícias. ADI 5.465 Cancelamento do cadastro estadual de empresa que vende produto fabricado com trabalho escravo ou semelhante à escravidão <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5465informac807a771oa768sociadadetrabalhoescravoSP.pdf>

³³ Ministério do Trabalho e Emprego, Brasil (2025). Relatórios de Fiscalizações de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo. https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/copy_of_combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo. Recuperado en 27 de abril de 2025

analizar cada situación concreta para determinar nuevas disposiciones legales que sean efectivas al momento de realizar inspecciones a las fuentes laborales, así como un proceso efectivo de garantía no solo al procesado, sino también a la parte que demanda.

En muchos casos se ha visto que no se ha llegado a hacer justicia en cuanto a la trata y tráfico de personas, como bien establece el informe de la embajada de Estados Unidos en Bolivia, por ello la lucha debe comenzar por eliminar toda forma de corrupción, no solo de funcionarios públicos, sino también de parte de los “empleadores,” que vienen a ser una especie de esclavistas más que empresarios que solo buscan beneficios económicos a costa de la gente explotada.

Esto se logrará con procesos de contratación transparentes, con garantías de parte del Estado en cuanto a beneficios laborales para el trabajador, no solo cobrando multas a los empleadores, sino también iniciando procesos laborales efectivos, en los que el Estado se constituya en parte coadyuvante de la víctima y se aplique justicia pronta oportuna y transparente, como los establece nuestra constitución.

Para ello en Bolivia, se requiere con urgencia, unificar toda la normativa laboral en un solo cuerpo de Leyes y constituir un solo procedimiento, sin tener que dividir las demandas en proceso administrativo y proceso judicial, porque ello solo representa a las partes, (empleador y empleado) doble gasto, genera cansancio y agotamiento en la espera de resultados que a veces no son satisfactorios y obligan a realizar procesos laborales que duran hasta 10 o 15 años por la retardación de justicia.

En Brasil, la situación no es diferente. Aunque el país haya evolucionado en reglas más determinantes y restrictivas, incluso la del Estado de São Paulo, que impide que una empresa continúe existiendo se comercialice productos oriundos de una cadena de valor involucrada con trabajo análogo a la esclavitud, hay como, desarrollar medidas más preventivas, como la de exigir la debida diligencia en de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Interministerial MTE/MSHC N°

15/2024³⁴, con análisis de la cadena de evaluación y su control y seguimiento, antes de que la empresa se vea involucrada, muy a menudo por falta de examen y cuidado, en una situación de contratación de empresas tanto para la prestación de servicios como para la adquisición de mercancías, involucradas en trabajos análogos a la esclavitud, y esto, obviamente, sin contar con la debida diligencia en sus operaciones.

Se trata de un asunto que requiere un trabajo constante de fiscalización y unión continua de los involucrados, así como la facilitación y supervisión del cumplimiento de las normas laborales.

Bibliografía

ALVES, R. R. (2021) O Supremo Tribunal Federal e a lista suja: os julgamentos da ADI 5209 e da ADPF 509. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (orgs). O Supremo e a Reforma Trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021, p. 492-513. https://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/05/LIVRO_DIGITAL_O_Supremo_e_a_Reforma_Trabalhista_-_DUTRA_-_MACHADO_2021_1.pdf

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (2013) <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html>. Recuperada en 27 de abril de 2024.

Brasil, Imprensa nacional (2024). Portaria Interministerial MTE/MSHC N° 15, de 26 de julho de 2024 <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mte/mdhc-n-15-de-26-de-julho-de-2024-574792691>

Brasil, Planalto (1988) Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988 https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Recuperado en 27 de abril de 2025.

Brasil, Planalto (1940) Código Penal. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848compilado.htm. Recuperado en 27 de abril de 2025

Brasil, MTE (2025) “Lista Sucia” publicada en 20205. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e>

³⁴ Governo Brasil, Imprensa nacional (2024). Portaria Interministerial MTE/MSHC N° 15, de 26 de julho de 2024 <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mte/mdhc-n-15-de-26-de-julho-de-2024-574792691>

conteudo/2025/abril/mte-atualiza-cadastro-de-empregadores-que-submeteram-trabalhadores-a-condicoes-analogas-a-escravidao

Brasil, Imprensa nacional (2024). Portaria Interministerial MTE/MSHC N° 15, de 26 de julho de 2024 <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mte/mdhc-n-15-de-26-de-julho-de-2024-574792691>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Comunidades cautivas: Situación del pueblo indígena guaraní y formas contemporáneas de esclavitud en el Chaco de Bolivia. <https://www.oas.org/es/cidh/>

Constitución Política del Estado. (2009). Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/app/webroot/archivos/CONSTITUCION.pdf>

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1969). Derechos Humanos. Net <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/america/CADH/1969-CADH.htm#a6>.

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948) Derechos Humanos.NET <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm#A4>

Embajada de los Estados Unidos en Bolivia. (2024). *Informe sobre la trata de personas en Bolivia*. Departamento de Estado de los Estados Unidos. <https://bo.usembassy.gov/es>

Ministerio do Trabalho e Emprego, Brasil (2025). Relatórios de Fiscalizações de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo. https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/copy_of_combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo. Recuperado en 27 de abril de 2025

Organización Internacional del Trabajo. (1930). Convenio sobre el trabajo forzoso, 29/1930 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312174,es:

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2014). P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672,es:

Organización Internacional del Trabajo OIT (1957) . C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2005). *Trabajo forzoso en Bolivia: Zafra de caña de azúcar, recolección de castaña y el Chaco boliviano*. Recuperado de <http://www.ilo.org>

Pacto Derechos Civiles y Políticos. (1966). Derechos Humanos. Net <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1966-PactoDerechosCivilesyPoliticos.htm#a8>.

OHCHR (1956). Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/supplementary-convention-abolition-slavery-slave-trade-and>

OIT. (2014). P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3174672,es:NO

OIT (1957). C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250

STF Supremo Tribunal Federal. (2025) Noticias. ADI 5.465 Cancelamento do cadastro estadual de empresa que vende produto fabricado com trabalho escravo ou semelhante à escravidão <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5465informac807a771oa768sociedadetrabalhoescravoSP.pdf>

Tabla De Derechos Humanos 2.0. Derechos Humanos. Net (2025) <https://www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm>. Recuperado en 27 de abril de 2025.

Tribunal Constitucional Plurinacional. (2000). *Sentencia Constitucional Plurinacional SCP 1132/2000-R de 1 de diciembre*. Recuperado de <http://www.tc.org.bo>

Tribunal Constitucional Plurinacional. (2003). *Sentencia Constitucional Plurinacional SCP 0102/2003 de 4 de noviembre*. Recuperado de <http://www.tc.org.bo>

Tribunal Constitucional Plurinacional. (2003). *Sentencia Constitucional Plurinacional SCP 0850/2013 de 17 de junio de 2013*. Recuperado de <http://www.tc.org.bo>

SUBORDINAÇÃO DIGITAL E A INVISIBILIDADE DO EMPREGADOR: DESAFIOS PARA O RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

Marina Rosado Dias¹

Berlin School of Economics and Law

DOI: <https://doi.org//10.62140/MRD859138084>

Sumário: 1. Introdução; 2. A configuração contemporânea da subordinação nas plataformas digitais; 3. Invisibilidade jurídica do empregador e desafios à identificação da parte contratante; 4. Análise de decisões judiciais de tribunais regionais do trabalho no Brasil; 5. Conclusão.

Resumo: O presente artigo analisa os desafios enfrentados pelo direito do trabalho brasileiro para o reconhecimento das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, com ênfase nas formas de controle algorítmico e na crescente invisibilidade do empregador. Com a plataformização das relações laborais, observa-se o surgimento de um modelo de gestão altamente automatizado, em que algoritmos definem rotinas, distribuem tarefas, monitoram desempenho e aplicam sanções, estabelecendo um regime de comando que reproduz, de forma dissimulada, a tradicional subordinação jurídica. Paralelamente, a organização descentralizada das plataformas, muitas vezes registradas como empresas de tecnologia e não como empregadoras, dificulta a clara identificação do sujeito empregador, gerando obstáculos à caracterização da relação de trabalho como um todo. O estudo parte de uma revisão crítica da literatura especializada, com destaque para os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratam dos elementos essenciais da relação de emprego. Em seguida, realiza-se um estudo qualitativo das decisões proferidas por tribunais trabalhistas brasileiros em ações que versam sobre o reconhecimento do vínculo de emprego de trabalhadores inseridos na economia de plataformas, especialmente entregadores e motoristas de aplicativos. A análise se concentra nas recorrências jurídicas mobilizadas por esses trabalhadores, como a alegação de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade e nas teses adotadas pelas cortes, que frequentemente oscilam entre o reconhecimento da condição de empregados e a manutenção da tese de trabalho autônomo. A relevância do tema

¹Master's in Labour Policies and Globalisation from the Berlin School of Economics and Law. E-mail: rosadodias.adv@gmail.com

reside na necessidade de refletir criticamente sobre o papel real desempenhado pelos trabalhadores em novas formas de trabalho no capitalismo globalizado, que, ao mesmo tempo em que promove flexibilidade e inovação, fomenta a precarização e a informalidade. O estudo propõe uma releitura dos elementos clássicos da relação de emprego à luz da gestão algorítmica e da estrutura difusa das plataformas, apontando para a urgência de atualização normativa e interpretativa do direito do trabalho brasileiro. O objetivo é contribuir para o fortalecimento da proteção jurídica desses trabalhadores, assegurando-lhes direitos fundamentais diante das novas configurações produtivas do século XXI.

Palavras-chave: subordinação digital; plataformas digitais; vínculo de emprego; controle algorítmico; direito do trabalho brasileiro; decisões judiciais; informalidade.

Abstract: This article analyses the challenges Brazilian labour law faces in recognising employment relationships mediated by digital platforms, emphasising the forms of algorithmic control and the increasing invisibility of the employer. With the platformization of labour relations, we can observe the emergence of a highly automated management model, in which algorithms define routines, distribute tasks, monitor performance and apply sanctions, establishing a command regime that reproduces, in a disguised way, the traditional legal subordination. At the same time, the decentralised organisation of the platforms, often registered as technology companies and not as employers, makes it challenging to identify the employer, creating obstacles to characterising the employment relationship as a whole. The study begins with a critical review of the specialised literature, emphasising the Consolidation of Labour Laws (CLT) articles that deal with the essential elements of the employment relationship. Next, a qualitative study is conducted of the decisions handed down by Brazilian labour courts in cases that deal with recognising the employment relationship of workers involved in the platform economy, especially delivery workers and app drivers. The analysis focuses on the legal recurrences mobilised by these workers, such as the claim of subordination, personal nature, habitualness and onerousness, and on the theses adopted by the courts, which often oscillate between recognising the status of employees and maintaining the thesis of self-employment. The topic's relevance lies in the need to critically reflect on the fundamental role played by workers in new forms of work in globalised capitalism, which, while promoting flexibility and innovation, fosters precariousness and informality. The study proposes a reinterpretation of the classic elements of the employment relationship in light of algorithmic management and the diffuse structure of platforms, highlighting the urgent need for normative and interpretative updates to Brazilian labour law. The objective is to strengthen the legal protection of these workers, ensuring their fundamental rights in the face of the new productive configurations of the 21st century.

Keywords: digital subordination; digital platforms; employment relationship; algorithmic control; Brazilian labour law; court decisions; informality.

1. INTRODUÇÃO

A emergência das plataformas digitais como intermediadoras da prestação de serviços tem promovido transformações profundas na dinâmica das relações de trabalho contemporâneas. Empresas como iFood,⁹⁹ e Uber passaram a operar sistemas altamente digitalizados de gestão da força de trabalho, com ampla capilaridade territorial e baseadas em modelos de negócios que se autodeclararam como neutros e tecnológicos. Em vez de empregadores formais, apresentam-se como facilitadoras de conexões entre consumidores, prestadores de serviço e fornecedores. Esse processo, que pode ser descrito como plataformação do trabalho, desafia os marcos tradicionais do direito do trabalho, sobretudo no que se refere ao reconhecimento do vínculo empregatício e à garantia dos direitos sociais fundamentais.

O presente artigo analisa os desafios enfrentados pelo direito do trabalho brasileiro para reconhecer as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, com especial atenção aos entregadores e motoristas de aplicativo, categorias emblemáticas desse fenômeno. O foco recai sobre dois aspectos interligados: de um lado, a emergência de novas formas de subordinação, não mais diretas e visíveis, mas operadas por meio de algoritmos e inteligência artificial; de outro, a crescente invisibilidade jurídica do empregador, diluída em estruturas empresariais fragmentadas e contratos de intermediação.

O objetivo geral do trabalho é demonstrar como os conceitos clássicos da relação de emprego, tal como definidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), têm se revelado insuficientes para enfrentar as novas formas de controle e organização do trabalho nas plataformas. Os objetivos específicos são: (i) analisar criticamente os elementos da relação de emprego à luz da chamada subordinação digital; (ii) examinar como as plataformas estruturam juridicamente

suas operações para evitar o reconhecimento de vínculos trabalhistas; e (iii) verificar, com base em decisões judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, os caminhos interpretativos adotados pelos magistrados diante das demandas de reconhecimento de vínculo por parte dos trabalhadores de aplicativo.

A metodologia empregada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica e doutrinária especializada, tanto nacional quanto internacional, e na análise de dez acórdãos proferidos por cinco Tribunais Regionais do Trabalho (TRT2, TRT4, TRT6, TRT8 e TRT10), escolhidos por sua relevância e abrangência geográfica. A análise jurisprudencial concentra-se nas teses jurídicas mobilizadas por trabalhadores e julgadores, observando-se a presença ou a ausência dos elementos da relação de emprego, a caracterização da subordinação e a forma como os tribunais tratam a figura do empregador.

O artigo está estruturado em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. Na primeira, discute-se a configuração contemporânea da subordinação nas plataformas digitais, incluindo a crítica à rigidez da interpretação tradicional da CLT. Na segunda, explora-se a invisibilidade jurídica do empregador, com foco nas estratégias empresariais de ocultação do vínculo e nos desafios à responsabilização. Na terceira, realiza-se a análise empírica das decisões judiciais selecionadas. Por fim, nas considerações finais, são apresentadas reflexões críticas sobre o futuro da proteção trabalhista em um cenário de crescente informalização por meios digitais.

2. A CONFIGURAÇÃO CONTEMPORÂNEA DA SUBORDINAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

As novas tecnologias digitais se espalharam rapidamente por todo o mundo, inclusive no campo do trabalho, e seu futuro parece ser ainda mais promissor. É razoável esperar que seu papel nas relações econômicas e de trabalho aumente tanto no curto quanto no longo prazo. Ao mesmo tempo, as tecnologias digitais e as mudanças jurídicas socioeconômicas relacionadas têm

sérias implicações para os mercados de trabalho e as relações de trabalho. Acima de tudo, a digitalização deu um novo impulso à expansão de formas atípicas de trabalho e a uma reorganização do emprego tradicional (GYULAVÁRI, 2022).

A noção de subordinação sempre ocupou lugar central na definição da relação de emprego no direito do trabalho brasileiro. Tradicionalmente, esse conceito está ancorado na ideia de um poder de direção exercido de forma direta e pessoal pelo empregador, que organiza, controla e disciplina a prestação de serviços por parte do empregado. Essa concepção se materializa no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece como elementos caracterizadores do vínculo de emprego a pessoalidade, a não eventualidade ou habitualidade da prestação de serviços, a onerosidade e, sobretudo, a subordinação jurídica.

Contudo, essa estrutura normativa foi concebida em um modelo de organização produtiva centrado no trabalho assalariado, com hierarquia visível, horários fixos e supervisão presencial. No contexto contemporâneo de reestruturação produtiva e avanço tecnológico, as plataformas digitais remodelam radicalmente as formas de controle do trabalho, desafiando diretamente a aplicabilidade e a eficácia do conceito clássico de subordinação. Conseqüentemente, o direito trabalhista enfrenta o desafio de saber se novos problemas podem ser resolvidos com o antigo e clássico arcabouço jurídico trabalhista; embora esse debate teórico, mas também prático, não se limite apenas às fronteiras do direito trabalhista (GYULAVÁRI, 2022).

As decisões dos tribunais nacionais variam consideravelmente, dependendo da importância que atribuem aos elementos individuais do conceito de empregado e da sua adaptação ao novo ambiente digital. Este é particularmente o caso dos critérios de subordinação e integração, bem como da mutualidade de obrigações. Outra questão é a de quais relações contratuais são examinadas: se este for o contrato-quadro, frequentemente há autonomia suficiente do trabalhador da plataforma para decidir se e quando trabalhar. Isso pode variar,

como nos casos em que o trabalhador da plataforma se conecta ao respectivo aplicativo, comunicando assim sua disponibilidade, e como resultado a plataforma espera que o trabalhador reaja às ofertas de emprego e também sancione recusas. Também pode haver incentivos positivos para aceitar tarefas, como obter acesso a empregos mais interessantes e melhores; em tais acordos, a liberdade de recusar ofertas da plataforma é restringida. Por fim, a autonomia do trabalhador costuma ser ainda mais restrita ao examinar o cumprimento de tarefas individuais (GRUBER-RISAK, 2022).

A leitura combinada dos artigos 2º e 3º da CLT permite compreender que o vínculo empregatício pressupõe uma relação em que o trabalhador, pessoa física, presta serviços de forma contínua, mediante remuneração e sob dependência jurídica de outrem. A pessoalidade veda a substituição por terceiros, a habitualidade aponta para a natureza contínua da prestação, a onerosidade implica a contraprestação pelo serviço prestado, e a subordinação indica a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que inclui ordens, fiscalização e aplicação de sanções. Esse modelo, no entanto, mostra-se limitado para lidar com os arranjos laborais mediado por plataformas. Ainda que muitas relações atendam, materialmente, a esses requisitos, a forma jurídica adotada pelas empresas e a mediação tecnológica do controle frequentemente mascaram sua presença.

A insistência em interpretar os requisitos do art. 3º com base em vestígios formais, como a ausência de ordens explícitas ou a possibilidade de desconexão da plataforma, desconsidera a complexidade do controle digital e enfraquece a eficácia protetiva do direito do trabalho. Os trabalhadores de plataformas que atuam nos reinos virtuais da economia gig hoje assemelham-se aos trabalhadores do século XIX, que não tinham outra alternativa senão vender sua força de trabalho em um mercado altamente competitivo (GRUBER-RISAK, 2022).

Eles também são semelhantes aos empregados tradicionais, pois trabalham presencialmente e, portanto, vendem sua força de trabalho e não um produto final. Por fim, eles também são vulneráveis, pois ganham a vida fazendo

isso em relação a apenas um ou a um número muito limitado de parceiros contratuais imediatos (ou seja, as plataformas). A única diferença entre eles e os empregados tradicionais é o fato de serem formalmente livres para trabalhar no que e quando quiserem – mas essa liberdade pode muitas vezes ser apenas formal, devido a uma situação econômica que não lhes deixa muitas alternativas além de vender sua força de trabalho de uma determinada maneira a certos parceiros contratuais (GRUBER-RISAK, 2022).

Nesse sentido, os tribunais que exigem a demonstração de um comando hierárquico tradicional para reconhecer o vínculo acabam por naturalizar o discurso de autonomia empresarial e precarizar relações de trabalho que, materialmente, carregam todas as marcas da subordinação. A chamada subordinação algorítmica ou subordinação digital emerge como resposta teórica à insuficiência do modelo clássico. Trata-se de uma forma de controle exercida de maneira automatizada, opaca e impessoal, por meio de algoritmos que organizam, distribuem, avaliam e penalizam os trabalhadores, sem a intermediação de um gestor humano.

Essa subordinação se manifesta pela alocação automática de tarefas, pelo uso de avaliações de clientes como critério de ranqueamento, por incentivos financeiros condicionados à frequência, número de entregas ou aceitação de chamadas, por bloqueios ou suspensões automatizadas em caso de supostas “quebras de conduta” e pela gestão do tempo e da rota de trabalho via GPS em tempo real. Ainda que o trabalhador possa decidir se conecta ou não ao sistema, uma vez conectado, ele se insere numa estrutura que impõe padrões de conduta e desempenho, sob risco de retaliação. A liberdade formal cede lugar à dependência funcional e econômica, características essenciais da relação de emprego.

Uma análise do modelo de negócios do serviço de transporte Uber demonstrou que, quando uma plataforma exerce todas as funções de empregador, ela pode ser facilmente identificada como empregadora, sendo os motoristas,

consequentemente, vistos como trabalhadores, em vez de contratados independentes. A maioria das plataformas, no entanto, leva a uma fragmentação das funções de empregador (GRUBER-RISAK, 2022). A subordinação legal – ou seja, a sujeição do empregado à direção e supervisão unilaterais do empregador – costumava ser a principal linha de investigação para a maioria dos países de direito civil. No entanto, as coisas mudaram na era pós-industrial. O empregador, especialmente para empregos de alta ou baixa qualificação, muitas vezes não está interessado em controlar a forma de trabalho, mas sim no resultado do trabalho (MENEGATTI, 2022).

A literatura internacional tem avançado na formulação teórica da subordinação digital. Autores como Valerio De Stefano e Jeremias Prassl propõem uma releitura funcional do conceito de empregador e defendem que o uso de tecnologia não elimina, mas disfarça o poder de comando. De Stefano (2016) argumenta que o algoritmo é “uma nova forma de gerente invisível”, enquanto Prassl (2018) propõe a ideia de “plataformas como empregadores disfarçados”.

Um dos maiores desafios enfrentados pelo direito do trabalho é exatamente essa invisibilidade do sujeito empregador nas relações de trabalho por plataforma. A autoridade, que antes era exercida de forma visível e centralizada, passa a operar de forma difusa, mediada por sistemas automáticos. O empregador deixa de ser um indivíduo identificável para se tornar um sistema de gestão algorítmica incorporado à lógica da empresa de tecnologia. Os Tribunais trabalhistas brasileiros não estão analisando o contexto jurídico dessa relação com a visão que ela exige, de uma nova forma de exploração do trabalho do sistema capitalista moderno e não uma relação que se alicerça na figura clássica da relação de emprego.

Dessa forma, essa tendência que se intensifica quando as empresas alegam disponibilizar aplicativos ou as plataformas digitais para pessoas que querem ofertar e melhorar seus negócios, engendrando a ideia de que o/as

trabalhadores/as são clientes das empresas. (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020). Essa opacidade dificulta a imputação de responsabilidades, a fiscalização por parte do Estado e a própria mobilização dos trabalhadores, que enfrentam uma estrutura fragmentada e impessoal. A invisibilidade do poder de direção é, portanto, uma forma sofisticada de elisão de responsabilidade trabalhista, que exige do intérprete do direito uma postura crítica, proativa e sensível às transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho.

3. INVISIBILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR E DESAFIOS À IDENTIFICAÇÃO DA PARTE CONTRATANTE

A plataformização do trabalho não apenas reconfigura as formas de controle e subordinação, como também oculta ou fragmenta a figura do empregador, dificultando sobremaneira a atribuição de responsabilidades jurídicas. A organização do trabalho via plataformas digitais é estruturada de modo a apresentar-se como uma rede de parcerias autônomas, minimizando a centralidade do empregador enquanto sujeito identificável. Essa invisibilidade jurídica constitui um dos principais obstáculos ao reconhecimento do vínculo de emprego e à efetivação dos direitos trabalhistas.

É desse modo que o capitalismo informacional e digital vem aprimorando sua engenharia da dominação. Desde que a empresa taylorista e fordista foi suplantada pela liofilização toyotista e flexível, passamos a presenciar o que Danièle Linhart denominou desmedida empresarial. Contra a rigidez vigente nas fábricas da era do automóvel, durante o longo século XX, nas últimas décadas os capitais vêm impondo sua trípole destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa. (ANTUNES, 2018).

Dito isso, a gestão por algoritmos e, de forma mais geral, as organizações que aproveitam a inteligência artificial (IA) trazem soluções rápidas, baratas e inovadoras de forma flexível. Ela aumenta a produtividade do trabalho e melhora a qualidade dos produtos e serviços. Pode também melhorar as condições de

trabalho, garantindo condições de trabalho saudáveis e seguras, e uma melhor alocação de tarefas entre humanos e máquinas (GYULAVÁRI, 2022).

No entanto, o cenário atual do judiciário brasileiro se encontra dividido quanto à classificação jurídica destas empresas ditas como empresas de tecnologia. Empresas como iFood, Uber e 99 estruturam seus modelos de negócio com base na alegação de que não prestam serviços, mas apenas “intermediam conexões” entre usuários e prestadores autônomos. Com isso, transferem para o trabalhador a responsabilidade pelos meios e riscos da atividade, ao mesmo tempo em que exercem controle efetivo sobre as condições da prestação.

No que diz respeito à classificação das relações de trabalho, os tribunais do trabalho foram os responsáveis por moldar a definição de emprego subordinado em todo o mundo (MENEGATTI, 2022). No entanto, plataformas digitais de trabalho requerem um olhar mais atento do julgador, uma vez que retrata uma nova formatação de trabalho que não se adapta ao conceito clássico. O trabalho em plataforma é uma forma de emprego que usa uma plataforma online para permitir que organizações ou indivíduos acessem outras organizações ou indivíduos para resolver problemas ou fornecer serviços em troca de pagamento (GRUBER-RISAK, 2022).

Um dos propósitos do direito trabalhista é estabelecer uma distinção entre os genuinamente autônomos e aqueles que necessitam de proteção (GRUBER-RISAK, 2022). A situação econômica dos trabalhadores de plataformas, no entanto, não se reflete com precisão na soma desses fragmentos de contratos. Analisar apenas as relações individuais, uma de cada vez, sem considerar também sua natureza entrelaçada devido à plataforma de trabalho digital, é semelhante a determinar a natureza de um tecido observando apenas seus fios de lã de cores diferentes, sem levar em conta o padrão de tecelagem. A abordagem analítica aceita tende a ignorar relações multipartidárias complexas e analisa os fragmentos resultantes sem referência ao contexto mais amplo e aos efeitos econômicos do trabalho em plataformas. Isso, então, está no cerne de suas deficiências quando

se trata de múltiplas partes: há pouca análise das relações contratuais como uma rede interdependente de contratos que só faz sentido como um todo (GRUBER-RISAK, 2022).

Essa narrativa jurídica se concretiza em contratos padronizados, frequentemente não negociáveis, nos quais o trabalhador assina termos de parceria ou licenciamento de uso de software, e não contratos de trabalho. A forma jurídica da relação é utilizada como escudo para afastar o enquadramento legal da CLT, mesmo quando a realidade fática demonstra os elementos típicos da relação de emprego. Tais estratégias são eficazes não apenas pela linguagem contratual, mas também pelo desenho organizacional descentralizado, que fragmenta a cadeia produtiva e dissocia a figura do trabalhador da estrutura central da empresa.

Uma das figuras recorrentes nesse arranjo é a do “intermediador neutro”, ou seja, a empresa que se apresenta como mera facilitadora de interações entre oferta e demanda. Sob esse argumento, as plataformas alegam não possuírem qualquer ingerência sobre a forma de execução do trabalho, isentando-se da responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores. Essa retórica de neutralidade, no entanto, é desmentida pela própria operação da plataforma: algoritmos definem quem recebe quais pedidos, quando, com que remuneração, e ainda impõem penalizações automáticas por condutas consideradas inadequadas. Há, portanto, um evidente paradoxo entre a autodeclaração de neutralidade e a realidade de comando operacional. O modelo de parceria utilizado nesses contratos não reflete a realidade da relação.

O trabalhador não possui liberdade para negociar condições contratuais, tampouco autonomia plena sobre a gestão da atividade, sendo economicamente dependente da plataforma e funcionalmente subordinado à sua lógica operacional. Enquanto o conjunto amplo, compósito e heterogêneo da força global de trabalho nas plataformas digitais e nos aplicativos se torna responsável por suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus veículos e demais

instrumentos de produção (que os capitais, em um vilipêndio ideológico desmesurado definem como sendo proprietários dos meios de produção), a plataforma digital se apropria da mais-valia gerada pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020).

Decisões judiciais como a proferida no caso envolvendo o iFood pelo TRT da 8ª Região demonstram a importância de se romper com o discurso da neutralidade e reconhecer a atuação das plataformas como efetivas organizadoras da atividade econômica. No referido caso, o iFood foi considerado responsável subsidiariamente pelos direitos trabalhistas de um entregador vinculado a uma empresa intermediária, a SIS Moto Entregas Express., ou seja, o Tribunal reconheceu que a atividade de entrega é parte essencial da lógica de funcionamento da plataforma, e não mero serviço acessório. A decisão recusou o argumento de que a empresa seria apenas uma tecnologia de intermediação, sustentando que o aparato digital é instrumental, e não finalístico. Esse entendimento é essencial para desconstruir o véu jurídico que encobre a responsabilidade das plataformas, demonstrando que a relação de trabalho se estrutura em benefício da empresa e sob sua lógica de comando, ainda que mediada por tecnologias.

Outro fator que contribui para a invisibilização do empregador é o uso de empresas terceirizadas, operadoras logísticas ou microempreendedores parceiros, especialmente em modelos como o “full service”, em que a plataforma subcontrata empresas para realizar a entrega, afastando-se da contratação direta. Nessa lógica, o trabalhador firma contrato com a empresa parceira, mas presta o serviço sob a lógica e os parâmetros definidos pela plataforma. Essa intermediação atua como mecanismo de dissociação da responsabilidade empregatícia, funcionando como uma blindagem jurídica. O controle permanece com a plataforma, ainda que formalmente exercido por terceiros. O caso do iFood e da SIS Moto evidencia essa prática: ainda que o vínculo tenha sido reconhecido com a intermediária, o Tribunal reconheceu que o iFood se beneficiava

diretamente da força de trabalho e, portanto, deveria responder subsidiariamente pelas verbas devidas.

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente em seus incisos IV e VI, tem sido a base jurídica para a responsabilização subsidiária de empresas tomadoras de serviço quando se verifica terceirização ilícita ou ausência de fiscalização. Essa ferramenta tem sido útil em contextos de fragmentação produtiva, ainda que limitada em termos de reconhecimento direto do vínculo. No contexto das plataformas digitais, a aplicação da Súmula 331 representa um mínimo de responsabilização possível frente à dificuldade de demonstrar a subordinação direta. Entretanto, essa responsabilização não substitui o reconhecimento do vínculo, e sim atua como medida de correção subsidiária, limitada ao inadimplemento do empregador formal.

Embora a responsabilização subsidiária permita, em alguns casos, o pagamento das verbas devidas, ela não garante a inserção plena do trabalhador na estrutura de proteção da CLT, nem assegura direitos típicos da condição de empregado, como estabilidade, FGTS, férias, e direito à organização coletiva. Além disso, a prova da culpa da tomadora pelo inadimplemento pode ser exigida, conforme os critérios do STF no julgamento do RE 760.931. Portanto, ainda que avance na responsabilização das plataformas, essa via não é suficiente para enfrentar a lógica de elisão estrutural do vínculo, sendo necessária uma abordagem que vá além da responsabilização acessória e atinja o cerne da relação: o reconhecimento de que as plataformas exercem, de fato, o papel de empregadoras, ainda que sob formas digitalmente mediadas.

4. ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DE TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO NO BRASIL

A fim de compreender como os tribunais brasileiros vêm enfrentando os desafios jurídicos colocados pelas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, esta pesquisa realizou a análise qualitativa de dez decisões judiciais proferidas por cinco Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs): TRT da 2ª Região

(São Paulo), TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul), TRT da 6ª Região (Pernambuco), TRT da 8ª Região (Pará/Amapá) e TRT da 10ª Região (Distrito Federal/Tocantins). Foram selecionadas duas decisões de cada tribunal, com o critério de envolverem ações judiciais ajuizadas por entregadores ou motoristas vinculados a plataformas como Uber, iFood, Rappi e 99.

As decisões analisadas estão sistematizadas no Apêndice A, contendo informações sobre número do processo, tribunal, classificação jurídica da empresa demandada e se houve ou não reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Dos dez acórdãos analisados, apenas três reconheceram o vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa de plataforma (Uber ou iFood), enquanto os demais mantiveram o entendimento de inexistência de relação empregatícia, com base na alegada autonomia contratual dos trabalhadores e na ausência dos requisitos legais estabelecidos pelo art. 3º da CLT. A tendência majoritária, portanto, é de negação da existência de vínculo, embora com fundamentações e nuances distintas entre os tribunais.

Observa-se que a jurisprudência não é unificada e que as cortes oscilam entre leituras conservadoras dos requisitos clássicos da CLT e tentativas tímidas de ampliar a proteção trabalhista diante das novas formas de gestão digital do trabalho. A análise dos acórdãos revela um padrão comum de fundamentação baseado na aplicação literal dos quatro requisitos do art. 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação e, por fim, na desconsideração das novas formas de controle algorítmico.

A subordinação jurídica entre o trabalhador e as plataformas digitais foi o elemento mais contestado pelas cortes. Nos acórdãos que negaram o vínculo, a ausência de ordens diretas, horários fixos e supervisão humana foi suficiente para afastar a subordinação jurídica e negar qualquer relação de emprego. Por outro lado, as decisões que reconheceram o vínculo, como no caso do processo 1001294-58.2019.5.02.0314 (TRT 2ª Região), apontaram que o sistema de

avaliação, punições automatizadas e controle por GPS representariam formas contemporâneas de comando, ainda que mediadas digitalmente.

No caso do requisito da pessoalidade, ele foi frequentemente relativizado. Os Tribunais argumentaram que, embora o cadastro nas plataformas seja individual, existe possibilidade, ainda que informal, de uso da conta por terceiros, o que diluiria a pessoalidade direta e pura com a plataforma digital. No tocante ao requisito da onerosidade, este foi amplamente reconhecido em todos os casos, uma vez que os trabalhadores recebem contraprestação pelo serviço. Contudo, esse elemento é geralmente tratado como insuficiente, por si só, para caracterizar vínculo empregatício.

Por fim, o requisito da habitualidade foi interpretado com mais rigidez pelos Tribunais. Mesmo quando os trabalhadores atuavam de forma constante, a possibilidade de desconexão da plataforma foi usada para afastar o requisito da não eventualidade. Essa análise mostra que os Tribunais tendem a valorizar a aparência contratual da relação, aderindo à narrativa de autonomia e parceria promovida pelas plataformas, em detrimento de uma leitura mais crítica e contextualizada do princípio da primazia da realidade (CLT, art. 9º).

Merece destaque, ainda, o entendimento jurídico da classificação da atuação das empresas demandas nos processos judiciais. Na maioria das decisões, as cortes acatam, expressa ou tacitamente, a autodefinição das empresas como intermediadoras tecnológicas. O iFood, Uber, 99 e Rappi, por exemplo, são frequentemente referidas como plataformas digitais que apenas conectam prestadores e tomadores de serviços, e não como empregadoras no sentido tradicional do direito do trabalho. Essa classificação é juridicamente estratégica, pois serve como fundamento para afastar a aplicação da CLT, sob o argumento de que a empresa não exerce controle direto sobre o trabalhador nem se beneficia da prestação de serviços em caráter laboral típico.

Entretanto, em decisões minoritárias, os Tribunais adotaram uma abordagem crítica a essa autodeclaração empresarial. No caso envolvendo a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (1001294-58.2019.5.02.0314 – TRT 2ª Região), a 10ª Turma reconheceu o vínculo de emprego e rejeitou a tese da mera intermediação tecnológica. O acórdão afirmou que o controle exercido pela empresa por meio do sistema de geolocalização, avaliações e penalidades configura uma forma moderna de subordinação e que a roupagem digital não descaracteriza a essência do vínculo empregatício.

Da mesma forma, no caso que envolve a SIS Moto Entregas Express & iFood (0001066-88.2020.5.08.0125 – TRT 8ª Região), o vínculo foi reconhecido com a empresa parceira (SIS Moto), mas o iFood foi responsabilizado subsidiariamente. A corte entendeu que a plataforma se beneficia diretamente da força de trabalho dos entregadores e, portanto, não pode ser considerada parte neutra ou alheia à relação de trabalho. Essas decisões indicam uma tensão interpretativa presente no Judiciário, qual seja, de um lado, a manutenção de categorias clássicas e da formalidade contratual; de outro, o reconhecimento de que as plataformas exercem poder econômico e organizacional equiparável ao de empregadores, ainda que sob mediação algorítmica.

Ao analisar o conjunto de decisões, duas estratégias distintas de responsabilização puderam ser identificadas nos acórdãos: (i) reconhecimento direto do vínculo onde em três decisões, os tribunais reconheceram que o trabalhador era, de fato, empregado da plataforma. Nestes casos, destacaram-se elementos como controle sobre a prestação dos serviços, dependência econômica e ingerência na forma de execução. Houve, inclusive, menção à subordinação algorítmica, ainda que de forma indireta. (ii) responsabilização subsidiária da plataforma, onde, em alguns casos, como o de 0001023-04.2023.5.08.0106 do TRT 8ª Região, os tribunais optaram por reconhecer o vínculo com uma empresa intermediária, condenando a plataforma à responsabilidade subsidiária com base na Súmula 331 do TST.

Embora essa responsabilização não implique reconhecimento do vínculo direto, ela representa um reconhecimento implícito de que a plataforma se beneficia da força de trabalho e deve responder pelos direitos violados. Contudo, a responsabilização subsidiária apresenta limitações, pois não garante ao trabalhador o conjunto de direitos típicos da relação de emprego e não resolve a questão da elisão estrutural da responsabilidade por parte da plataforma.

O exame das decisões demonstra que ainda prevalece, no Judiciário trabalhista brasileiro, uma resistência em reconhecer formas contemporâneas de subordinação, especialmente quando mediadas por algoritmos. Em vez de interpretar o art. 3º da CLT à luz das transformações tecnológicas do trabalho, os tribunais muitas vezes reproduzem uma visão tradicionalista, que exige a presença de um comando explícito e direto para reconhecer a subordinação. Essa abordagem enfraquece a capacidade do direito do trabalho de proteger os trabalhadores em contextos de plataformização, e contribui para a consolidação de um vazio normativo e protetivo, que aprofunda a precarização das relações laborais.

5. CONCLUSÃO

A análise crítica das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais no Brasil revela um cenário de complexidade jurídica e fragilidade na efetivação de direitos desses trabalhadores. A reconfiguração produtiva promovida pelas tecnologias de intermediação, marcada pela gestão algorítmica e pela desmaterialização da figura do empregador, impõe desafios urgentes à aplicação dos marcos tradicionais do direito do trabalho, em especial quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício.

O presente estudo demonstrou que os requisitos da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT, a subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, ainda que materialmente presentes em diversas situações envolvendo entregadores e motoristas de aplicativo, são frequentemente interpretados de forma restritiva pelos Tribunais em matéria trabalhista. A

subordinação, quando exercida de forma impessoal e automatizada por meio de algoritmos, tende a ser invisibilizada pelas instâncias judiciais, que continuam exigindo formas clássicas de comando direto para reconhecer a existência do vínculo. Isso revela uma limitação hermenêutica que, ao privilegiar a forma contratual e o discurso empresarial de neutralidade, acaba por legitimar modelos de gestão que aprofundam a informalidade e a precarização.

No direito do trabalho brasileiro temos os princípios. Princípio é, portanto, começo, alicerce, ponto de partida, “vigas mestras”, requisito primordial, base, origem, ferramenta operacional (MARTINS, 2022). É com base nestes princípios que o direito do trabalho se ancora e, para o caso em análise, os princípios da proteção e da primazia da realidade. O primeiro, o princípio da proteção, traduz a regra da norma mais favorável ao trabalhador, já o segundo, o princípio da primazia da realidade, traduz que os fatos irão prevalecer sobre a forma. Dessa forma, a subordinação jurídica deve ser interpretada à luz da realidade fática, não apenas dos termos contratuais (MARTINS, 2022).

Obviamente, não pretende o princípio ora em análise sua aplicação singela em favor de uma das partes da relação laboral, mas sim, pretende seja garantido instrumental para que o Estado possa, eficaz e efetivamente, concluir com base nas informações a que obteve acesso, qual a natureza da relação jurídica controvertida. Dessa forma, e como afirmado inicialmente, além de um direito às partes interessadas, implica o reconhecimento de um princípio, também, um dever, que, no caso, determina ao Estado – no exercício do poder de polícia ou da função jurisdicional – a apuração das reais conformações assumidas por determinada relação jurídica (GEMIGNANI, 2012).

A jurisprudência analisada evidenciou a ausência de uniformidade nas decisões, com acórdãos que oscilam entre o reconhecimento direto da condição de empregado, a responsabilização subsidiária da plataforma e a completa negação de vínculo empregatício. Essa oscilação contribui para a insegurança jurídica e para a consolidação de um limbo normativo, no qual o trabalhador de plataforma

não é plenamente reconhecido nem como empregado, nem como autônomo protegido, ficando à margem das garantias mínimas previstas pela legislação trabalhista.

As estratégias empresariais de ocultação do vínculo e de fragmentação da cadeia de prestação de serviços, aliadas ao uso do aparato tecnológico como instrumento de gestão e controle, configuram uma nova morfologia da subordinação que exige dos operadores do direito uma postura crítica, comprometida com os princípios fundamentais do direito do trabalho, especialmente com a primazia da realidade, a função social do contrato e a proteção ao trabalhador hipossuficiente.

Diante desse contexto, é necessário fomentar uma releitura normativa e interpretativa dos elementos da relação de emprego, capaz de reconhecer os efeitos jurídicos da subordinação digital e de responsabilizar adequadamente as plataformas enquanto agentes centrais da nova organização do trabalho. Isso inclui, além de reformas legislativas, a construção de uma jurisprudência mais sensível às transformações do mundo do trabalho e mais comprometida com a efetividade dos direitos sociais.

A urgência de uma hermenêutica protetiva e atualizada se impõe diante do avanço da plataformação, que, sob a retórica da inovação e da liberdade contratual, tem promovido a exclusão de milhares de trabalhadores do sistema formal de garantias. Reconhecer a centralidade do trabalho humano e sua dignidade, ainda que exercido por meio de aplicativos, é o primeiro passo para restaurar a eficácia normativa do direito do trabalho no século XXI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

BRASIL. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho* (Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943). Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. (2017, 26 de abril). *Recurso Extraordinário n.º 760.931* (Tema 246) [Decisão do STF]. Diário da Justiça Eletrônico, 3 de outubro de 2019.

DE STEFANO, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On demand work, crowdwork, and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

FILGUEIRAS, V., & ANTUNES, R. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo [Digital platforms, uberization of work and regulation in contemporary capitalism]. *Contracampo*, 39, 27–43.

GEMIGNANI, D. (2012). Princípios da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade sob uma nova perspectiva. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, 4(6), 129–157.

GYULAVÁRI, T. (Ed.). (2022). *Decent work in the digital age: Comparative perspectives on platform work*. Oxford: Hart Publishing.

MARTINS, S. P. (2022). *Direito do trabalho* (38.ª ed.). São Paulo: Saraiva Jur.

PRASSL, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (1993). *Súmula nº 331: Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Terceirização*. Aprovada em 1993. Atualizada até 2023. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_30_1_350.html

APÊNDICE A – DECISÕES ANALISADAS.

Nº do Processo e Tribunal	Classificação da Empresa	Resumo o Acórdão
1001294-58.2019.5.02.0314 (São Paulo – TRT 2ª Região)	A Uber se apresenta, ainda que de forma implícita, como uma mera intermediadora tecnológica, isto é, uma plataforma digital que conecta motoristas autônomos a passageiros.	No acórdão foi reconhecido o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, com base na identificação dos elementos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT.
1000705-72.2020.5.02.0074 (São Paulo – TRT 2ª Região)	O iFood afirma ser uma plataforma de intermediação tecnológica, cujo papel seria apenas conectar restaurantes, consumidores e entregadores independentes.	O acórdão trata da reclamação trabalhista movida por entregador contra a empresa iFood, na qual o autor pleiteava o reconhecimento de vínculo empregatício. A corte concluiu pela inexistência da relação de emprego, sob o argumento de que não estavam presentes os requisitos legais previstos no artigo 3º da CLT.
0000907-66.2020.5.06.0018	A Rappi é descrita como uma plataforma digital que	O Tribunal manteve a sentença de primeira

<p>(Recife – TRT 6ª Região)</p>	<p>conecta consumidores e estabelecimentos comerciais a entregadores autônomos, sem ingerência direta sobre a forma como os serviços são prestados.</p>	<p>instância que negou a existência de vínculo de emprego. A corte entendeu que a prestação de serviços ocorreu de forma autônoma, com liberdade da parte autora para escolher quando e se desejava trabalhar, sendo essa autonomia considerada incompatível com o regime celetista.</p>
<p>0000171-34.2020.5.06.0018 (Recife – TRT 6ª Região)</p>	<p>A Uber é juridicamente classificada como uma plataforma tecnológica de intermediação. A empresa se apresenta como uma facilitadora do contato entre motoristas e passageiros por meio de um aplicativo, e essa tese foi acolhida pelo Tribunal.</p>	<p>A decisão manteve a sentença de primeiro grau, afirmando que não estavam presentes os elementos configuradores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT. A corte entendeu que o reclamante prestava serviços com ampla autonomia, sem subordinação jurídica, com liberdade para escolher horários, dias de trabalho e até</p>

		mesmo o uso de outras plataformas.
0000689-66.2021.5.10.0014 (Distrito Federal e Tocantins – TRT 10ª Região)	A Uber é juridicamente classificada como uma plataforma tecnológica de intermediação. O tribunal reconhece que a reclamada não atua como empregadora, mas como empresa de tecnologia que disponibiliza ambiente digital para que motoristas parceiros prestem serviços de transporte diretamente aos usuários. Essa caracterização afasta a Uber da figura de empregadora nos termos da CLT e reforça a natureza comercial e autônoma da relação estabelecida com os motoristas.	A corte entendeu que o reclamante prestava serviços com ampla autonomia, sem subordinação jurídica, com liberdade para escolher horários, dias de trabalho e até mesmo o uso de outras plataformas. Em razão disso, o tribunal concluiu que a relação jurídica entre as partes tinha natureza comercial, afastando a aplicação da legislação trabalhista.
0000551-10.2023.5.10.0021 (Distrito Federal e Tocantins – TRT 10ª Região)	A Turma julgadora, negou provimento ao recurso, confirmando a sentença e reafirmando o entendimento de que a relação entre o entregador e a plataforma não se enquadra como relação de emprego, sendo caracterizada como parceria de natureza	A empresa demandada, iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A., é classificada juridicamente como empresa de tecnologia que oferece serviço de intermediação entre restaurantes e consumidores finais por

	<p>comercial/autônoma. O acórdão destaca a ausência de subordinação jurídica, entendendo que o trabalhador tinha liberdade para escolher quando e como prestar serviços, sem imposição direta de ordens da empresa.</p>	<p>meio de plataforma digital. A empresa não se apresenta como empregadora direta dos entregadores, mas sim como intermediadora tecnológica, responsável por conectar as partes envolvidas (restaurantes, consumidores e entregadores).</p>
<p>0021124-54.2020.5.04.0001 (Rio Grande do Sul – TRT 4ª Região)</p>	<p>A Uber é classificada juridicamente como uma empresa de tecnologia que oferece uma plataforma digital para intermediação de serviços. Essa classificação foi acolhida pelo Tribunal, que considerou que a empresa atua como facilitadora tecnológica da relação entre motoristas parceiros e usuários da plataforma. A corte entendeu que a Uber não assume os riscos do empreendimento do motorista, não determina suas rotinas, nem impõe obrigações típicas de um</p>	<p>A corte entendeu que não estavam presentes os elementos essenciais da relação de emprego previstos na CLT, especialmente a subordinação. O acórdão afirmou que o autor tinha ampla liberdade para definir sua jornada e escolher quando e como trabalhar, o que, para a relatoria, caracteriza uma relação de trabalho autônoma. A decisão rejeitou o argumento de subordinação algorítmica e concluiu</p>

	empregador, razão pela qual não poderia ser tratada como tal à luz da legislação trabalhista.	que a Uber atua como uma plataforma de intermediação tecnológica, e não como empregadora nos termos da legislação trabalhista.
0020132-33.2024.5.04.0024 (Rio Grande do Sul – TRT 4ª Região)	O TRT reformou essa decisão, reconhecendo que, embora não houvesse vínculo direto com o iFood, a plataforma beneficiava-se diretamente dos serviços prestados pelo trabalhador e mantinha relação contratual com a empresa empregadora, configurando terceirização lícita. Assim, com base na jurisprudência consolidada (Súmula 331 do TST, Tema 725 do STF e Lei 13.429/17), a plataforma foi considerada subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas inadimplidas.	O iFood foi juridicamente classificado como tomadora de serviços, dentro do regime de terceirização lícita. A corte considerou que a atividade econômica da plataforma depende diretamente dos serviços de entrega realizados por empresas contratadas e seus motoboys, o que justifica a aplicação da responsabilidade subsidiária, conforme o entendimento consolidado no Tema 725 do STF e na Súmula 331 do TST.
0001482-98.2024.5.08.0117	A empresa 99 Táxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. é classificada	A decisão de segundo grau confirmou a sentença de primeira

<p>(Pará e Amapá – TRT 4ª Região)</p>	<p>juridicamente como empresa de tecnologia voltada ao desenvolvimento de aplicativos de intermediação de transporte de passageiros. A empresa se define como fornecedora de soluções tecnológicas e não como empregadora direta dos motoristas cadastrados.</p>	<p>instância, concluindo que a relação entre o motorista e a plataforma era de natureza autônoma, não configurando vínculo de emprego nos moldes da CLT. A Corte reconheceu que o motorista tinha ampla liberdade para aceitar ou recusar corridas, definir horários e atuar de forma independente, o que descaracterizaria a subordinação necessária à configuração do vínculo empregatício.</p>
<p>0001023-04.2023.5.08.0106 (Pará e Amapá – TRT 4ª Região)</p>	<p>Apesar de se apresentar como empresa de tecnologia, o iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A. foi classificado pelo Tribunal como agência organizadora da atividade econômica de entregas, não podendo ser vista como mero marketplace. A decisão ressaltou que a estrutura tecnológica serve de instrumento operacional</p>	<p>O Tribunal entendeu que o iFood se beneficiava diretamente da força de trabalho do entregador, participando da cadeia produtiva com ingerência suficiente para ser considerado tomador dos serviços. A alegação do iFood de que atuaria apenas como empresa de</p>

	para a realização de sua função principal, que é a distribuição de refeições ao consumidor final.	tecnologia foi rejeitada pela Corte, que reforçou que o aparato digital é apenas um meio para a realização de sua atividade-fim: a entrega de refeições.
--	---	--

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E PROCESSOS DE
RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE TRABALHADORES:
TRIAGEM DE CURRÍCULOS E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE**
*Artificial Intelligence and Employee Recruitment and Selection Processes: CV Screening and
the Principle of Equality*

Mário Simões Barata¹

Instituto Politécnico de Leiria

DOI: <https://doi.org//10.62140/MSB225722618>

Sumário: 1. Introdução; 2. Uso da IA no Recrutamento de Trabalhadores e Potencias Preconceitos na Classificação de Currículos; 3. A Inteligência Artificial e os Valores da União Europeia; 4. O Valor/Princípio da Igualdade; 5. Conclusão.

Resumo: Desde agosto de 2024 a União Europeia dispõe de um Regulamento relativamente à Inteligência Artificial (i.e., o Regulamento 1689/2024) que define o que é um sistema de IA e adota uma abordagem baseada no risco. Para a União há quatro tipos de riscos associados à inteligência artificial o os sistemas de IA conexos com o recrutamento e a seleção de trabalhadores apresentam, um risco elevado. Este tipo de sistemas terá de ser submetido a um processo de conformidade que avalia o seu alinhamento com os valores da União Europeia estabelecidos no artigo 2º do Tratado da União Europeia. Entre esses encontramos o valor da igualdade. Este último valor é particularmente importante em matéria de sistemas de IA utilizados no recrutamento de trabalhadores, dada a possibilidade destes violarem o princípio da igualdade. Assim, este artigo visa, de uma forma sintética, fazer um enquadramento do Regulamento IA bem como aludir aos potenciais preconceitos que os sistemas de IA utilizados no processo de seleção/triagem de currículos podem gerar, assim como explicar o conteúdo do valor da igualdade na União Europeia que aqueles devem observar.

Palavras-chave: União Europeia; Regulamento; Inteligência Artificial; Seleção de Trabalhadores; Igualdade; Discriminação

Abstract: Since August 2024, the European Union has had a Regulation on Artificial Intelligence (i.e. Regulation 1689/2024) that defines what an AI

¹ Professor Coordenador do Politécnico de Leiria. Investigador do Instituto Jurídico da Portucalense (IJP) - Pólo de Leiria. E-mail: mario.barata@ipleiria.pt

system is and adopts a risk-based approach. For the EU, there are four types of risks associated with artificial intelligence. AI systems related to the recruitment of workers present a high risk. This type of system will have to undergo a compliance process that assesses its alignment with the values of the European Union set out in Article 2 of the Treaty on European Union. These include the value of equality. This last value is particularly important when it comes to AI systems used to recruit workers, given the possibility of them violating the principle of equality. The aim of this article is therefore to summarise the framework of the AI Regulation and to allude to the potential prejudices that AI systems used in the CV selection process can generate, as well as to explain the content of the value of equality in the European Union that they must observe.

Keywords: European Union; Artificial Intelligence Act; Recruitment of Workers; Equality; Discrimination

1. INTRODUÇÃO

No dia 13 de junho de 2024 foi publicado no *Jornal Oficial* o Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial.² O Regulamento é um ato normativo que rege o desenvolvimento e/ou a utilização da inteligência artificial (IA) na União Europeia (UE). Para tanto, define um sistema de IA como “um sistema baseado em máquinas concebido para funcionar com níveis de autonomia variáveis, e que pode apresentar capacidade de adaptação após a implantação e que, para objetivos explícitos ou implícitos, e com base nos dados de entrada que recebe, infere a forma de gerar resultados, tais como previsões, conteúdos, recomendações ou decisões que podem influenciar ambientes físicos ou virtuais”.³

A UE adota uma abordagem da regulamentação baseada no risco, aplicando regras diferentes à IA em função dos riscos que esta representa. Assim, o quadro regulamentar define quatro níveis de risco para os sistemas de IA,

² REGULAMENTO (UE) 2024/1689 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 13 de junho de 2024 que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial).

³ Artigo 3º do REGULAMENTO (UE) 2024/1689.

nomeadamente: riscos inaceitáveis; alto risco, risco limitado; risco mínimo ou nulo. Em relação aos sistemas de alto risco, a União Europeia oferece vários exemplos deste tipo de sistemas de IA.⁴ Entre esses podemos encontrar os sistemas que são utilizados “no recrutamento ou na seleção de pessoas singulares, nomeadamente para colocar anúncios de emprego direcionados, analisar e filtrar candidaturas a ofertas de emprego e avaliar os candidatos” (por exemplo, software de seleção de CV).⁵

A inclusão deste tipo de sistemas na lista de sistemas de alto risco deriva do facto de que os processos de recrutamento terem evoluído ao longo dos anos, com os avanços tecnológicos a desempenharem um papel significativo na forma como as empresas atraem e selecionam os candidatos para preencher os seus postos de trabalho. Uma dessas tecnologias é a Inteligência Artificial (IA). Embora a IA traga eficiência e automatização a muitos aspetos do processo de recrutamento, a utilização da IA na triagem de currículos encerra potenciais preconceitos. Perante esta constatação, esta comunicação visa abordar os eventuais preconceitos associados à utilização da IA no processo de seleção de currículos e os impactos da mesma. Para além destes aspetos, a comunicação pretende aprofundar a questão dos sistemas de IA de alto risco à luz dos valores da União Europeia, designadamente o valor/princípio da igualdade.

⁴ O Artigo 6º, nº 1, do Regulamento considera um sistema de AO de elevado risco quando ele preenche simultaneamente os seguintes requisitos: a) O sistema de IA destina-se a ser utilizado como um componente de segurança de um produto ou o sistema de IA é, ele próprio, um produto abrangido pelos atos enumerados na lista da legislação de harmonização da União constante do anexo I; b) O produto cujo componente de segurança nos termos da alínea a) é o sistema de IA, ou o próprio sistema de IA enquanto produto, tem de ser sujeito a uma avaliação da conformidade por terceiros com vista à sua colocação no mercado ou colocação em serviço nos termos dos atos enumerados na lista da legislação de harmonização da União constante do anexo I. Para além destes, o artigo 6º, nº 2, do regulamento considera de alto risco os sistemas que constam do Anexo II do Regulamento que se refere aos sistemas de IA nas seguintes matérias; (a) dados biométricos; b) infraestruturas críticas; c) educação e formação profissional; d) Emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por conta própria; e) Acesso a serviços privados essenciais e a serviços e prestações públicos essenciais, bem como o usufruto dos mesmos; f) aplicação da lei; g) Gestão da migração, do asilo e do controlo das fronteiras; h) Administração da justiça e processos democráticos.

⁵ Ver ponto 4 alínea a) do Anexo III do Regulamento.

2. USO DA IA NO RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES E POTENCIAIS PRECONCEITOS NA CLASSIFICAÇÃO DE CURRÍCULOS

Dado o elevado número de candidaturas, as entidades empregadoras estão a recorrer às mais diversas ferramentas para analisar, com celeridade, os currículos rececionados e identificar os melhores candidatos para preencher as vagas publicitadas. Uma dessas ferramentas é a IA e há quem afirme que a utilização desta está a revolucionar a forma como as organizações procuram, selecionam e contratam potenciais colaboradores. Nesse sentido, os dados do sítio de recursos para candidatos a emprego Resume Genius indicam que 48% dos responsáveis pela contratação de gerentes de contratação usam IA para selecionar currículos.⁶

Em concreto, a IA analisa e filtra candidaturas e avalia candidatos, “de forma a simplificar o processo através da identificação do perfil do candidato que mais se adequa à função em questão”.⁷ Para tanto, os sistemas recorrem a “chatbots” que conduzem as entrevistas iniciais e utiliza algoritmos para analisar os currículos em busca de palavras-chave, experiência e qualificações. No entanto, a utilização da IA na fase de recrutamento e de seleção de trabalhadores suscita preocupações conexas com o princípio da igualdade, dado os potenciais enviesamentos incorporados nos algoritmos utilizados para avaliar as candidaturas e os candidatos.⁸

A utilização da IA nos processos de recrutamento é controvertida, dado que os algoritmos de IA podem perpetuar preconceitos presentes nos dados que foram utilizados para os treinar. Dito de outro modo, os dados utilizados para aperfeiçoar as ferramentas de seleção de currículos podem refletir práticas de contratação anteriores que não eram diversificadas ou inclusivas nem alinhadas

⁶ Ver [AI might be scanning your resume. Here's what job hunters should know | CNN Business](#)

⁷ SANTOS, Patrícia Batista. Implicações da Inteligência Artificial nas Relações Laborais. In Rodrigues, André Alfar et al. (coord), AI Act: O Novo Regulamento da Inteligência Artificial Europeu. Coimbra: Almedina. 2025, p. 405.

⁸ Ver <https://www.linkedin.com/pulse/recruiters-should-use-ai-sort-resumes-miracle-shahar-nathaniel-hkuf/>

com determinados valores. Por exemplo, se os dados históricos de contratação mostrarem uma preferência por candidatos com determinados dados demográficos ou formações acadêmicas específicas, o sistema de IA pode inadvertidamente aprender e replicar esses preconceitos ao classificar os currículos enviados pelos interessados numa determinada vaga.⁹

Conseqüentemente, as utilizações de sistemas de IA desta natureza podem ignorar indivíduos qualificados de grupos sub-representados e contribuir para a criação de organizações menos inclusivas. Assim, as classificações geradas pelos sistemas de IA podem afastar as entidades empregadores das suas metas em torno da promoção da diversidade e a igualdade de oportunidades.¹⁰

3. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E OS VALORES DA UNIÃO EUROPEIA

A primeira consideração do Regulamento da IA refere o seguinte: “o objetivo do presente regulamento é melhorar o funcionamento do mercado interno, estabelecendo um quadro jurídico uniforme, em especial para o desenvolvimento, a colocação no mercado, a entrada em serviço e a utilização de sistemas de inteligência artificial (sistemas de IA) na União, em conformidade com os valores da União, promover a adoção de uma inteligência artificial (IA) centrada no ser humano e fiável, assegurando simultaneamente um elevado nível de proteção da saúde, da segurança e dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (“Carta”), incluindo a democracia, o estado de direito e a proteção do ambiente, proteger contra os efeitos nocivos dos sistemas de IA na União e apoiar a inovação”.

Os sistemas de IA que são utilizados no recrutamento e seleção de trabalhadores (por exemplo, software de seleção de CV) são qualificados como IA de elevado risco. Tal significa que estão sujeitos a um processo de

⁹ Idem.

¹⁰ Idem.

conformidade que está regulado a partir do artigo 40º e seguintes do Regulamento, antes de serem colocados no mercado. Esse processo deve ter “em conta as normas internacionais existentes no domínio da IA que sejam coerentes com os valores, direitos fundamentais e interesses da União.”¹¹

O Regulamento da IA refere-se 9 (nove) vezes aos valores da UE. O artigo 2º do Tratado da União Europeia (TUE) estabelece que: “a União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade em que prevalecem o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres”. Por conseguinte, a UE assenta em seis valores fundamentais que, no seu conjunto, constituem a cláusula de homogeneidade e formam a identidade da União.¹² Estes valores estão associados ao modo de vida europeu.

4. O VALOR/PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Conforme já afirmamos anteriormente, os algoritmos de IA podem “herdar” preconceitos presentes nos dados utilizados para os treinar, conduzindo a resultados discriminatórios nos processos de recrutamento e de seleção de trabalhadores. Isto pode perpetuar as desigualdades existentes e dificultar os esforços de diversidade dentro das entidades empregadoras. Consequentemente, o software de triagem de CV utilizados em processos de recrutamento deve observar o valor/princípio da igualdade nas suas múltiplas dimensões.

A igualdade constitui um dos objetivos da União Europeia. Neste sentido, o nº 3 do Artigo 3º do TUE alude não só à igualdade, mas uma dimensão específica da mesma: à igualdade de género. A norma determina que “a União

¹¹ Artigo 40º, nº 3, do Regulamento IA.

¹² Ver MANGIAMELI, Stelio, Article 2 [the Homogeneity Clause]. In Blanke, Hermann – Josef & Mangiameli, Stelio (Eds.) *The Treaty on European Union (TEU): A Commentary*, Heidelberg: Springer, 2013, pp. 109 e ss.

estabelece um mercado interno. A União empenha-se no desenvolvimento sustentável da sustentável da Europa, assente num crescimento económico equilibrado e na estabilidade dos preços, numa economia social de mercado altamente competitiva altamente competitivo, visando o pleno emprego e o progresso social, e num elevado nível de proteção e na melhoria da qualidade do ambiente. A União Europeia promoverá o progresso científico e tecnológico. Combaterá a exclusão social e as discriminações e promoverá a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre gerações e a proteção dos direitos da criança. Promove a coesão económica, social e territorial, bem como a solidariedade entre os Estados-Membros. Respeitará a riqueza da sua diversidade cultural e linguística e assegurará a salvaguarda e a valorização do património cultural europeu”.

Para além deste preceito, o princípio da igualdade encontra-se em várias disposições do TFUE. Neste sentido, a igualdade de tratamento e a não discriminação encontra-se no Artigo 8º do TFUE (a União erradica as desigualdades e promove a igualdade entre homens e mulheres em todas as atividades); Artigo 10º do TFUE (a União combate a discriminação); Artigo 19º do TFUE (adoção de legislação para combater todas as formas de discriminação, em especial em razão do sexo); Artigo 15.º do TFUE (igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho); Artigo 157º do TFUE (salário igual para trabalho igual entre homens e mulheres). Para a UE, a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação em razão do sexo são objetivas transversais a todas as competências.

O Título III da CDFUE tem como epigrafe a Igualdade e consagra a igualdade perante a lei (artigo 20º) que estabelece que a lei se aplica igualmente a todas as pessoas e não apenas aos cidadãos bem como a não discriminação (artigos 21º). Para além destes preceitos, o artigo 23º da Carta versa sobre a igualdade entre homens e mulheres e estabelece que os homens e as mulheres têm os mesmos direitos e devem beneficiar de igualdade de tratamento,

nomeadamente em termos de emprego, condições de trabalho e remuneração.¹³ Quando não existe igualdade entre homens e mulheres, podem ser tomadas medidas (ações positivas) a favor do sexo que se encontra em desvantagem. Esta última disposição legal repete o teor do artigo 157º do TFUE.

Para concretizar este valor no que se refere à igualdade entre homens e mulheres a UE tem adotado ao longo dos anos inúmeros atos legislativos no domínio da igualdade¹⁴ e promovido outras iniciativas, nomeadamente a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 que “define objetivos políticos e prevê ações para realizar progressos significativos até 2025 no sentido de uma Europa com igualdade de género”.¹⁵

5. CONCLUSÃO

A triagem de currículos com base em sistemas de IA pode discriminar involuntariamente determinados grupos e ser juridicamente sancionado, bem como minar os esforços das entidades empregadoras para criar equipas diversificadas e inclusivas. Assim, as empresas devem considerar o impacto da utilização da IA no processo de recrutamento e seleção de potenciais trabalhadores. Para tanto devem recorrer a sistemas de IA em conformidade com o Regulamento da IA da UE que cumprem com os valores da União, com especial destaque para o princípio da igualdade.

¹³ Ver ATANÁSIO, João. Igualdade. In Baltazar, Isabel & Pacheco Fátima, *Dicionário dos Valores e da Cidadania Europeia*. Lisboa: Petrony, 2025, pp. 377-384.

¹⁴ Ver as Diretivas (EU 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores; Diretiva (EU) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação; Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de novembro de 2022, relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas. Ver LOPES, Dulce. Igualdade entre Homens e Mulheres. In Baltazar, Isabel & Pacheco Fátima, *Dicionário dos Valores e da Cidadania Europeia*. Lisboa: Petrony, 2025, pp. 384 – 389.

¹⁵ A propósito do valor da igualdade ver PACHECO, F. (2024). Echoes of the Principle of Gender Equality in the European Union: Theoretical Framework and Jurisprudential Use, Particularly in the Case of the Right to Asylum. *Revista Jurídica Portucalense*, 544–571. [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(36\)2024.ic-24](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-24).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATANÁSIO, João. Igualdade. In Baltazar, Isabel & Pacheco Fátima, *Dicionário dos Valores e da Cidadania Europeia*. Lisboa: Petrony, 2025, pp. 377 – 384.

BARATA, Mário. O Regulamento da Inteligência Artificial e os Valores da União Europeia. In. Veiga, Fábio, *Futurelaw VI*, Porto: Iberojur (no prelo).

LOPES, Dulce. Igualdade entre Homens e Mulheres. In Baltazar, Isabel & Pacheco Fátima, *Dicionário dos Valores e da Cidadania Europeia*. Lisboa: Petrony, 2025, pp. 384 – 389.

MANGIAMELI, Stelio, Article 2 [the Homogeneity Clause]. In Blanke, Hermann – Josef & Mangiameli, Stelio (Eds.) *The Treaty on European Union (TEU): A Commentary*, Heidelberg: Springer, 2013, pp. 109-155.

PACHECO, Fátima (2024). Echoes of the Principle of Gender Equality in the European Union: Theoretical Framework and Jurisprudential Use, Particularly in the Case of the Right to Asylum. *Revista Jurídica Portucalense*, 544–571. [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(36\)2024.ic-24](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-24).

SANTOS, Patrícia Batista. Implicações da Inteligência Artificial nas Relações Laborais. In Rodrigues, André Alfar et al. (coord), *AI Act: O Novo Regulamento da Inteligência Artificial Europeu*. Coimbra: Almedina. 2025, pp. 393-408.

**NOVAS LEITURAS AO PRINCÍPIO DO CUIDADO LABORAL
APÓS AS ALTERAÇÕES NA NORMA REGULAMENTADORA Nº
1: UMA ANÁLISE À LUZ DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO**

*New readings of the principle of labor care after the changes in regulatory standard no. 1: an
analysis in light of the precautionary principle*

Maurício de Carvalho Góes¹

UNISINOS

Andressa Munaro Alves²

PUC-RS

DOI: <https://doi.org//10.62140/MGAA739866903>

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. O ambiente de trabalho e o princípio da precaução em evidência. 3. O princípio do cuidado no mundo pós-alterações na NR nº1 e seus impactos. 3. Conclusão.

RESUMO A preocupação com o ambiente laboral, tal como com as coisas que permeiam a saúde sanitária dos trabalhadores, sempre foi motivo de atenção para todos os fins trabalhistas. Não é à toa que, de forma constante, os diplomas são revitalizados com o fito de modernizar as linhas, almejando adequá-las à realidade vivenciada, dentro de um mundo que evolui na forma de realização de ofícios – e de cuidados para com estes. Por isso, este estudo pretende fazer uma análise a partir das alterações introduzidas na Norma Regulamentadora nº1, observando: de que forma o princípio do cuidado pode contribuir para a utilização do princípio da precaução no meio ambiente laboral? Por meio do método de abordagem indutivo e partindo do princípio do cuidado como eixo singular para o encontro de horizontes maiores, os métodos de procedimentos

¹ Advogado Trabalhista. Sócio do escritório TozziniFreire Advogados. Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade Luterana do Brasil - ULBRA. Especialista em Direito do Trabalho pela UNISINOS. Professor do Mestrado profissional do Programa de Pós-Graduação em Direito e Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Professor de Direito do Trabalho, de Direito Coletivo do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho da Graduação (Law School) e da Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professor do Curso de Pós-Graduação na Universidade Federal do Rio Grande Sul – UFRGS. Membro Titular da Cadeira 33 da Academia Sul-rio-grandense de Direito do Trabalho. <http://lattes.cnpq.br/2538066438021774>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8845-2233>.

² Doutoranda e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) - Bolsista CAPES. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário. Professora na UniRitter. Advogada. andressa.castroalvesadv@gmail.com. <http://lattes.cnpq.br/4221813695037911>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3688-1976>.

tipológico-estruturalistas servem de alicerce, na medida em que se observa, pelo andarilhar da sociedade e seu evoluir, as novas possibilidades. O método interpretativo é o exegético e o tipo de pesquisa é qualitativo. Chega-se à conclusão positiva, pois as linhas inseridas na NR foram construídas visando evitar danos, garantindo que o princípio do cuidado se destaque, na medida em que se interpreta todas as novas disposições estabelecidas sob lentes que conjugam medidas prévias a eventuais danos – mesmo quando incertos.

PALAVRAS-CHAVE: Norma Regulamentadora nº 1. Princípio da Precaução. Princípio do Cuidado. Segurança e Medicina do Trabalho.

ABSTRACT: Concern for the work environment, as well as for the issues that permeate the health and safety of workers, has always been a matter of concern for all labor purposes. It is no coincidence that legislation is constantly being revised with the aim of modernizing its guidelines, aiming to adapt them to the reality experienced, within a world that evolves in the way jobs are performed – and care for them. Therefore, this study aims to analyze the changes introduced in Regulatory Standard No. 1, observing: how can the principle of care contribute to the use of the precautionary principle in the work environment? Through the inductive approach method and starting from the principle of care as a singular axis for the encounter of larger horizons, the methods of typological-structuralist procedures serve as a foundation, as new possibilities are observed through the wanderings of society and its evolution. The interpretative method is exegetical and the type of research is qualitative. A positive conclusion is reached, as the lines inserted in the NR were constructed with the aim of avoiding damage, ensuring that the principle of care stands out, as all new provisions established are interpreted under lenses that combine measures prior to possible damages - even when uncertain.

KEYWORDS: Regulatory Standard No. 1. Precautionary Principle. Principle of Care. Occupational Safety and Medicine.

1. INTRODUÇÃO

A preocupação com as questões sanitárias oriundas e existentes dentro do que se entende por meio ambiente de trabalho sempre foram problemáticas pulsantes no mundo trabalhista. Afora as linhas positivadas nas legislações correspondentes, o cenário prático vem, a cada novo ano, sendo sobremaneira alterado com as novidades do mundo – e das relações factuais –, situação que torna, sempre necessária, a revisitação da presente temática àqueles que desejam se manter atualizados e conectados ao mundo laborativo.

Sob estas circunstâncias, este estudo, que é voltado às alterações (e preocupações) com o futuro do trabalho, pretende responder, considerando as alterações advindas com a Norma Regulamentadora nº 1, ao seguinte questionamento: de que forma o princípio do cuidado pode contribuir para a utilização do princípio da precaução no meio ambiente laboral? Questionário esse que ganha envergadura, ao passo que as alterações, embora já realizadas, perceberam o início de sua vigência adiadas, fato que incita ainda mais reflexões acerca dos porquês de tal movimento.

Por meio do método de abordagem indutivo, partir-se-á do princípio do cuidado como norte para o encontro de certezas maiores, especialmente, em considerando sua aproximação com o princípio da precaução. Utilizar-se-á métodos de procedimentos tipológico-estruturalistas, pois as novas relações de trabalho são vistas sob a ótica principiológica protetiva que, aqui, se espera observar tecnicamente.

O método interpretativo é o exegético e o tipo de pesquisa qualitativo. Dividido em duas seções, na primeira, o estudo visa possibilitar ao leitor a compreensão do princípio da precaução no ambiente trabalhista, especialmente como forma de destaque aos que desejam preservar as relações aplicando-o como forma de interpretação. No segundo, traz-se à lume o princípio do cuidado, fortalecendo-o, anos mais tarde, a contar de quando este foi academicamente inserido em linhas doutrinárias. O estudo possui relevância pulsante, pois visa o presente e o futuro do trabalho saudável.

2. AMBIENTE DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO EM EVIDÊNCIA

Pretendendo andarilhar em cenário seguro, prévio ao mérito da compreensão do que pode ser entendido como o princípio da precaução em si, é necessário dissertar sobre a importância que os próprios princípios possuem no ordenamento jurídico, assim como a terminologia prospectada para fins de

interpretação adequada deste estudo. Em reflexões passadas, estes autores apontaram que³:

percebe-se que, ao se voltar aos princípios, forte carga valorativa resta impregnada neste cenário, pois, apesar de possuírem diretrizes precisas em sua consistência norteadora, elas são igualmente mutáveis com relação à sua aplicabilidade ao fato. Isso ocorre porque, a depender do intérprete do direito, a visão axiológica apreendida percorrerá linhas sob a ótica de suas lentes, além do fato de que o princípio em si aplicável pode ser transmutado consoante o seu caráter predominantemente interpretativo e variável. Esses, portanto, conectam o sistema como um todo e asseguram a lógica interpretativa do direito, auxiliando sua exegese.

Assim sendo, tomando por base a certeza de que os princípios tendem a afetar o entendimento de determinado caso concreto, como pretende aqueles que deles se utiliza para o estabelecimento de determinados entendimentos, certo também é que através deles se construirá o pano de fundo que justifica determinada decisão. Arrimado por esta certeza, e temperando-a com aquilo que há muito alerta Góes, de que “se está diante de uma verdadeira revolução tecnológica e num quadro de desenvolvimento econômico sempre almejado [...]”. E tais fenômenos, [...] tornam mais complexas as relações, na medida em que expõe [...] os direitos de personalidade dos envolvidos”⁴, passa-se à análise do meio ambiente laboral à luz do princípio da precaução.

Conjugar a dinamicidade do mundo trabalhista com a inafastável certeza das revoluções tecnológicas é pensar no princípio da precaução como estabelecedor de medidas contra riscos incertos. Isto é, ler de forma concomitante os desafios presentes – e futuros – ao mundo do trabalho, e ambicionar medidas prévias ao dano, determinando ações que possibilitam certo agir dentro de mundo

³ GÓES, Maurício de Carvalho; ALVES, Andressa Munaro. O gap da prisão preventiva nos pactos laborais e suas implicações no princípio da função social do contrato. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 41, n. 481, p. 11-31, jan. 2024. p. 15-6.

⁴ GÓES, Maurício de Carvalho. As nanotecnologias e o mundo do trabalho: a preocupação com uma nova realidade à luz da dignidade do trabalhador. **Justiça do trabalho**, Porto Alegre, ano 30, n. 352, p. 21-49, abr. 2013. p. 39.

complexo e carente de certezas previamente fixadas. Tais ações, evidentemente, não somente estimando evitar o dano, mas metamorfoseando-se em forma de contenção sustentável daquilo que não se deseja.

Isso justifica as recentes alterações na norma regulamentadora nº 1⁵, pois as linhas nela enxertadas adequam-se às novas formas de trabalho, ao passo que começam a se preocupar com os riscos psicossociais, grande dilema do século XXI. Entre as disposições novas, aparece em destaque a medida de nomeação de profissional, apto para fins de realização de treinamentos e capacitações⁶, como medidas de precaução aos riscos potenciais à saúde.

Diante de tal realidade, o agir com base no princípio da precaução “se adapta perfeitamente neste contexto, na busca de se antecipar os acontecimentos e de desviar dos potenciais prejuízos”⁷. O movimento é, notoriamente, de dentro para fora; da tentativa de combate ao risco incerto, mas eminentemente à vista; é a preocupação com o dano e o agir antecipado a este. Agir à luz do princípio da precaução é capacitar para evitar, agir com precaução para não ver acontecer, tal qual como fora enxertado através das novas linhas da norma.

Isso tudo é movimento coerente quando se recorda que, em 1988, a Constituição da República⁸ assegurou, a partir da inteligência do artigo 225, a certeza de que todos têm o direito de manter-se em um meio ambiente equilibrado, posto que, nos moldes daquilo que se entende por essencial à

⁵ BRASIL. **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Publicação Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024I.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2025.

⁶ “Responsável técnico pelo treinamento: profissional ou trabalhador qualificado, ou ainda profissional legalmente habilitado, salvo disposição de NR específica, responsável pela execução do treinamento, podendo ser o próprio instrutor do treinamento. (inserida pela Portaria MTE nº 344, de 21 de março de 2024)” (BRASIL. **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Publicação Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024I.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2025. p. 15).

⁷ GOÊS, Maurício de Carvalho. **As nanotecnologias e o mundo do trabalho**: a preocupação com uma nova realidade à luz da dignidade do trabalhador. Justiça do trabalho, Porto Alegre, ano 30, n. 352, p. 21-49, abr. 2013. p.28.

⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm. Acesso em: 05 abr. 2025.

qualidade de vida, incumbir-se-ia o Estado de preservar determinadas situações para as presentes e futuras gerações. Tal compromisso não impressiona, a julgar quando da lembrança de que o codinome da Carta do Brasil é Constituição Cidadã, protetora da figura humana desde a mais primária intenção.

Por tudo isso, percebe-se que o que se projeta como direito do trabalho, obrigatoriamente, passa (também) por questões sanitárias ao labor. Para além daquilo que se espera e se tem garantido, no sentido remuneratório e advindo através do trabalho, a execução de todo e qualquer ofício exige, veementemente, condições salubres de labor – tanto quando se observa o desempenho deste, quanto quando se almeja bem realizá-lo. Mesmo porque, se assim não o for, desprezar-se-á, indiretamente, uma série de outras garantias, igualmente asseguradas, infra e constitucionalmente.

Desta feita, “cabe o aculturamento daqueles que o dono do negócio coordena, no sentido de cientificá-los que determinadas práticas, mesmo indiretas, provocam danos nefastos ao nicho empresarial.”⁹ À vista desse motivo, estes autores enaltecem o princípio da precaução como bom caminho os estudos que se dedicam ao futuro do trabalho. Naturalmente porque medidas que visam pensar sob a ótica da precaução tendem a agir ciente dos riscos, mesmo quando incertos, mas existentes dentro das novas formas de exercício laborativo, agindo de forma a evitá-los através de condutas proativas, frente a ações que minimizam riscos.

Com isso, verifica-se que o princípio da precaução é um passo atrás. Isto é, diferentemente do agir com base no princípio da prevenção, que, em razão de se conhecer os riscos, dispõe-se medidas para minimizá-los, o agir com precaução é, mesmo dentro de cenário desconhecido, estabelecer medidas baseadas naquilo que se tem como eixo norteador do ordenamento jurídico trabalhista: o sujeito. Aqui, para os fins deste estudo, é a figura do trabalhador enquanto realiza certo

⁹ ALVES, Andressa Munaro. GIACOMOLLI, Felipe. Cyberbullying e as Relações de Trabalho: o urgente diálogo interdisciplinar entre o mundo trabalhista e criminal. **Portal Jurídico: Magis**. Coluna, Trabalhabilidade O'clock: Dilemas (Sociais) urgentes. 09/01/2025. Disponível em: <https://magis.agej.com.br/cyberbullying-e-as-relacoes-de-trabalho-o-urgente-dialogo-interdisciplinar-entre-o-mundo-trabalhista-e-criminal/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

ofício. Agir com precaução é a incursão lógica do ordenamento, eis que corolário daquilo que se espera (e deseja) proteger.

3. O PRINCÍPIO DO CUIDADO NO MUNDO PÓS-ALTERAÇÕES NA NR n^o1 E SEUS IMPACTOS

Por sua raiz histórica e construto social lógico, o ramo trabalhista é, reconhecidamente, aquele que de forma mais destacada protege o sujeito ao qual fora forjado para proteger. Outrossim, tal como alertado na seção antecedente, ao passo que evoluem as relações, majoram-se os riscos, pois, além de contemporâneos, ainda são incertos, uma vez que a dinamicidade da realidade do mundo os torna voláteis. É por isso que Góes e Alves¹⁰ alertam que:

Apesar do reconhecimento de que o ambiente laboral tende a ser transmutado a cada nova passagem temporal e social, a preocupação com a saúde no trabalho e o equilíbrio sanitário em todo esse desenvolvimento sempre foi uma questão. Tal polêmica ainda ganha fôlego quando se vislumbra os aspectos positivos (preocupações sanitárias) e os negativos (alerta de problemas e perigos ao trabalhador).

Justamente por isso, no passado – e preocupando-se com certos contextos em que se visam os riscos incertos –, abre-se margem para aquilo que Góes e Engelmann¹¹ apontaram como o princípio do cuidado. De tripla dimensão, a interpretação que se dedica a este deve, na confecção dos marcos regulatórios, proteger, valorizar e preservar os direitos dos trabalhadores de forma universal. Além disso, estabelecer marcos regulatórios refletidos pelo princípio do cuidado é garantir o cumprimento de ditames constitucionais, haja vista o

¹⁰ ALVES, Andressa Munaro. GÓES, Maurício de Carvalho. O Princípio da precaução e o ambiente de trabalho: Nanotecnologias no passado, presente (e futuro?). Capítulo XVII. **Nanotecnologia, sociedade e meio ambiente: convergências, divergências e insurgências Tecnológicas** / Jorge Luiz dos Santos Junior (organizador) – Curitiba: CRV, 2024. 240 p. 199-200.

¹¹ GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre : Livraria do Advogado Editora, 2015. p. 205.

princípio que é invocado como norte da Carta brasileira: a dignidade da pessoa humana.

Todavia, em considerando que certo novo texto se erige sob tais tons principiológicos – aqui, considerando a NR nº1 –, previamente a esta análise, no sentido de observar a aplicabilidade do princípio do cuidado neste novo espaço, é elementar que se compreenda de que forma surgem no ordenamento jurídico estas figuras denominadas como Normas Regulamentares (NR), assim como as suas finalidades. Isso sucede, pois, o desenvolvimento delas, arrimado as incrementações advindas com o tempo, levaram em consideração (e sempre deverão levar) a evolução e nocividade do meio ambiente laborativo.

O principal documento¹² destinado aos trabalhadores no Brasil é claro quando determina que cabe ao Ministério do Trabalho regulamentar e disciplinar as matérias relativas ao meio ambiente de trabalho. Disso surgem as Normas Regulamentadoras, que foram aglutinadas através da Portaria 3.214/1978¹³ que, desde lá, vem sendo atualizadas com base nos novos e modernos riscos existentes – e prováveis – dentro do que se entende por ambiente de trabalho.

As Normas Regulamentadoras¹⁴ servem de complemento à Consolidação das Leis do Trabalho, na medida em que disciplinam obrigações, direitos e deveres de todos aqueles que participam das relações de trabalho. O grande propósito destas, portanto, é garantir que o ambiente de trabalho seja seguro, sadio e que se possa, de alguma forma, prevenir acidentes laborais. Em síntese, considerando que as NR's são alteradas e incrementadas com o tempo, estas servem como instrumento de modernização rápida da legislação e estão

¹² “Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.” (BRASIL. **Decreto-Lei nº 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: 09 abr. 2025.)

¹³ BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. “Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho”. Ministério do Trabalho. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

¹⁴ BRASIL. **Normas Regulamentadoras**. Ministério do Trabalho e Emprego. Publicado em 22/10/2020 08h22 Atualizado em 14/02/2023 15h10. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 17 abr. 2025.

intimamente ligadas com o desenvolvimento das relações, mas, sobretudo, com os riscos advindos com elas.

Refletir o princípio do cuidado sob sua tríplice ótica arrimado pelas alterações advindas com a NR nº 1 é considerar que as relações de trabalho do futuro, para que possam existir de maneira saudável, exigem o agir com base no princípio do cuidado, haja vista que, afora a base constitucional existente, por certo que a cada nova forma de relação trabalhista desafios surgirão exigindo respostas do direito. Aliás, os desafios na realização de ofício existem desde que os pactos laborais se formaram, razão pela qual incumbiu ao Estado sempre servir de grande interventor nelas.

Outrossim, gestando¹⁵ novas linhas, aquilo que no passado foi criado e entendido como o princípio do cuidado laboral, entende-se que as normas enxertas na NR nº1 possuem ligação direta com ele. Isto, porque, apesar de sua vigência ter sido adiada¹⁶¹⁷, a partir do momento em que se estabelece como norma o dever de nomear responsáveis técnicos para a capacitação de profissionais habilitados e/ou trabalhadores qualificados para treinar outros com base nos riscos por meio da referida Norma existentes, o dever do empregador em se preocupar com os riscos psicossociais¹⁸, agindo com cuidado, notoriamente, para com aqueles que encontram-se exercendo todo e qualquer ofício dentro deste nicho empresarial.

Ademais, é ainda elementar mencionar que, mesmo aqueles que já possuem qualificações podem ser inseridos, o que ratifica o cuidado aqui

¹⁵ No sentido de continuação do estudo iniciado no passado a partir da obra: GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre : Livraria do Advogado Editora, 2015. p. 205.

¹⁶ BRASIL. Confederação Nacional da Saúde. Nota à Imprensa. **MTE adia vigência da NR-1 para proporcionar transição mais adequada para empregadores e empregados**. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/4/B0043FFA0830BE_CNSaude-ComunicadoaImprensa-16.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

¹⁷ Não obstante a vigência adiada, o Governo criou guia pedagogicamente organizado, no sentido de possibilitar o entendimento desta nova regulamentação, assim como a sua aplicabilidade prática. Merece apreciação: (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Publicado em 24/04/2025 18h00 Atualizado em 24/04/2025 18h13. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 01 maio. 2025).

¹⁸ Para além dos riscos físicos, para mais informações: (Tribunal Superior do Trabalho. NR1 inclui estresse e assédio no rol de riscos à saúde no trabalho. (0:55) Disponível em: <https://www.youtube.com/shorts/6ZdU9LQ76Qw>. Acesso em 17 abr. 2025).

defendido como novo eixo principiológico a ser considerado diante do caso concreto e neste moderno cenário existente, eis que a qualificação – no sentido de *expertise* daquele que a possui – não afasta a possibilidade de ocorrência de riscos e/ou danos em eventuais negligências, ou não atenção àquilo que se dedica a preservar (e cuidar) através da norma regulamentadora.

Outro ponto que carece de destaque para fins de ratificação da ideia de que não é utópico analisar o princípio do cuidado em harmonia às alterações advindas com a NR 1º é quando se reconhece que o cuidado com o local de trabalho é um passo anterior a eventual evento traumático. Tal afirmação encontra guarida no momento em que o trabalhador passa a ter como dever a incumbência de sinalizar ao seu superior caso observe risco eminente a sua vida ou a de terceiros¹⁹. O agir com cuidado resta evidenciado quando a preocupação é prévia ao dano e acautela, também, terceiros.

No amparo daquilo que foi adicionado à NR aqui em comento, assim como o que no passado foi iniciado acerca do assunto “princípio do cuidado”, entende-se que: a) o princípio do cuidado é plenamente aplicado às relações de trabalho no moderno cenário afetado pelas tecnologias, pois através deste será possível aplicar a tríade de proteção de direitos, eis que conectados aos diplomas que estimulam o agir com prevenção; b) o cuidado ao valorizar este obreiro aparecerá na medida em que, ciente da evolução das relações e desempenho destas, a interpretação cautelosa protegê-lo-ia diante dos riscos incertos através das medidas de precaução; c) também, a preservação deste, no compasso em que, contrário aos negativistas, as modernas relações de trabalho desenvolvidas dentro do eixo – proteção base – permanecerão em evolução, mas salvaguardadas por aquilo que se espera dentro de um Estado democrático em que se trabalha em condições salubres.

¹⁹ “1.4.3.3 O trabalhador deve comunicar, imediatamente, ao seu superior hierárquico as situações de trabalho que envolvam um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, bem como de terceiros. (inserido pela Portaria MTE nº 342, de 21 de março de 2024)” (BRASIL. **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Publicação Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024I.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2025. p. 15).

CONCLUSÃO

Pelo estudo aqui construído, a primeira grande certeza que se forma é de que tudo que envolve o ambiente de trabalho, bem como os riscos que dele são provindos, é estudo que continua de forma constante, pois justifica a própria história trabalhista. Todavia, através da reflexão aqui esposada, tornou-se viável o estabelecimento de certas referências ao futuro, especialmente se este porvir ambicionar ambiente salubre de trabalho.

A grande problemática aqui enfrentada almejava responder se a partir das alterações introduzidas pela Norma Regulamentadora nº1, o princípio do cuidado poderia contribuir para a utilização do princípio da precaução no meio ambiente laboral – e de que forma isto poderia ocorrer, em sendo positiva a resposta. Pois bem. O primeiro desafio resta respondido de forma positiva, a julgar pelas novas linhas inseridas na NR que serviram de base a este estudo, pois construídas visando evitar danos, estar sempre a um passo através, transbordando o cuidado que se espera em todo e qualquer local de trabalho por excelência.

À vista disso, o princípio do cuidado foi revivescido, notoriamente através da base possibilidade pelas novas linhas da NR, posto que em harmonia com aquilo que no passado foi introduzido por um destes autores. Incontestemente, portanto, que a partir do momento em que se reconhece que as novas formas de trabalho, bem como os novos ambientes trabalhistas, encontram-se com desafios à saúde, e que carecem de novos passos/ações para evitá-los, por evidente que se age com cuidado, notadamente pela preocupação que se dedica ao evitar danos, mesmo enquanto estes são desconhecidos.

Por fim, entendem estes autores que observar o princípio do cuidado é, nada mais, nada menos, do que o resultado lógico daquilo que sempre se dedica quando diante do caso concreto trabalhista – em sendo interpretado de forma correta –, isto é: proteger pela raiz constitucionalizada a preservação da dignidade do trabalhador e atenção às garantias infraconstitucionais celetistas, visto que a CLT prevê uma série de medidas que se dispõem em garantir ambientes de trabalhos salubres e saudáveis. Desta feita, incontroverso que as novas

regulamentações (aqui, em destaque, a NR 1º) estão sendo influenciadas por certo agir prévio, estabelecendo condutas que visam cuidar e preservar em sua maior forma de aplicabilidade os ditames laborais conectados ao que se dedica o sistema.

Referências

ALVES, Andressa Munaro. GIACOMOLLI, Felipe. Cyberbullying e as Relações de Trabalho: o urgente diálogo interdisciplinar entre o mundo trabalhista e criminal. **Portal Jurídico: Magis**. Coluna, Trabalhabilidade O'clock: Dilemas (Sociais) urgentes. 09/01/2025. Disponível em: <https://magis.ajej.com.br/cyberbullying-e-as-relacoes-de-trabalho-o-urgente-dialogo-interdisciplinar-entre-o-mundo-trabalhista-e-criminal/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

ALVES, Andressa Munaro. GÓES, Maurício de Carvalho. O Princípio da precaução e o ambiente de trabalho: Nanotecnologias no passado, presente (e futuro?). Capítulo XVII. **Nanotecnologia, sociedade e meio ambiente: convergências, divergências e insurgências Tecnológicas** / Jorge Luiz dos Santos Junior (organizador) – Curitiba: CRV, 2024. 240 p. 199-200.

BRASIL. **[Constituição (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 abr. 2025.

BRASIL. Confederação Nacional da Saúde. Nota à Imprensa. **MTE adia vigência da NR-1 para proporcionar transição mais adequada para empregadores e empregados**. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/4/B0043FFA0830BE_CNSaude-ComunicadoaImprensa-16.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 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: 09 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**. Publicado em 24/04/2025 18h00 Atualizado em 24/04/2025 18h13. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-grocomeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 01 maio. 2025.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras**. Ministério do Trabalho e Emprego. Publicado em 22/10/2020 08h22 Atualizado em 14/02/2023 15h10. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do>

trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** Publicação Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024I.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978.** “Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho”. Ministério do Trabalho. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

FINCATO, Denise Pires; ALVES, Andressa Munaro. **Pesquisa Jurídica (é realmente!) sem Mistérios:** do Projeto de Pesquisa à Banca. 4. ed. Porto Alegre: Lex, 2023.

GÓES, Maurício de Carvalho. As nanotecnologias e o mundo do trabalho: a preocupação com uma nova realidade à luz da dignidade do trabalhador. **Justiça do trabalho**, Porto Alegre, ano 30, n. 352, p. 21-49, abr. 2013.

GÓES, Maurício de Carvalho; ALVES, Andressa Munaro. O gap da prisão preventiva nos pactos laborais e suas implicações no princípio da função social do contrato. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 41, n. 481, p. 11-31, jan. 2024.

GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho.** Porto Alegre : Livraria do Advogado Editora, 2015.

A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Performance assessment of Public Administration workers

Patrícia Anjos Azevedo¹

ESTG/P. Porto

Marco Miguel Pereira Rodrigues²

ESTG/P. Porto e Universidade Portucalense, Infante D. Henrique

DOI: <https://doi.org//10.62140/PAMR676498121>

Sumário: 1. Introdução. 2. O tratamento da avaliação do desempenho da AP na LGTFP. 3. Enquadramento geral do SIADAP. 4. Em particular, o SIADAP-3. 4.1. Metodologia de avaliação. 4.2. Efeitos da avaliação do desempenho. 4.3. Intervenientes no processo de avaliação. 4.4. Processo de avaliação. 5. Conclusões. Referências bibliográficas.

Resumo: A avaliação do desempenho surge na sequência de algumas teorias da gestão organizacional, designadamente a gestão por objetivos. Este tipo de modelo organizacional trata-se de um processo participado, através do qual trabalhadores e gestores de uma organização identificam os objetivos coletivos e individuais, definindo áreas de atuação e resultados a alcançar, com a fixação das contribuições individuais de cada um, no âmbito das diversas unidades orgânicas. A avaliação do desempenho assume uma particular importância neste contexto. O SIADAP integra três subsistemas, a saber: (i) avaliação do desempenho dos serviços da AP – SIADAP 1; (ii) avaliação do desempenho dos dirigentes da AP – SIADAP 2; e (iii) avaliação do desempenho dos trabalhadores da AP – SIADAP 3. É sobre este último subsistema que vera fundamentalmente o nosso contributo.

Palavras-chave: avaliação do desempenho; trabalhadores da função pública; SIADAP.

¹ Prof.^a Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do P. Porto; Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

² Licenciado e Mestre em Solicitoria pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do P. Porto; Doutorando em Ciências Jurídico-Criminais na Universidade Portucalense, Infante D. Henrique.

Abstract: Performance assessment emerges as a result of some organizational management theories, namely management by objectives. This type of organizational model is a participatory process through which employees and managers of an organization identify collective and individual objectives, defining areas of action and results to be achieved, with the determination of the individual contributions of each one, within the scope of the various organic units. Performance assessment assumes particular importance in this context. SIADAP integrates three subsystems, namely: (i) assessment of the performance of the PA services – SIADAP 1; (ii) assessment of the performance of the PA managers – SIADAP 2; and (iii) assessment of the performance of the PA workers – SIADAP 3. It is on this last subsystem that our contribution will fundamentally focus.

Keywords: performance evaluation; public sector workers; SIADAP.

1. Introdução

Um dos principais desafios da criação do SIADAP tratou-se de adaptar, para o contexto da Administração Pública (adiante abreviadamente designada por AP), alguns procedimentos e instrumentos próprios da gestão empresarial, muito embora existam diferenças assinaláveis entre a natureza e os objetivos das entidades privadas e das entidades públicas. A avaliação do desempenho assume uma particular importância neste contexto. Neste seguimento, aparece em 2007 o “novo” SIADAP. O novo SIADAP integra três subsistemas, a saber: (i) avaliação do desempenho dos serviços da AP – SIADAP 1; (ii) avaliação do desempenho dos dirigentes da AP – SIADAP 2; e (iii) avaliação do desempenho dos trabalhadores da AP – SIADAP 3. É sobre este último subsistema que vera fundamentalmente o nosso contributo.

2. O tratamento da avaliação do desempenho da Administração Pública na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Sobre a avaliação do desempenho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante abreviadamente designada por LGTFP) contém três disposições, a saber: art.º 89.º (avaliação do desempenho), art.º 90.º (princípios da avaliação do desempenho) e art.º 91.º (efeitos da avaliação do desempenho). No essencial, o art.º 89.º da LGTFP apenas se limita, no tocante ao regime de

avaliação do desempenho dos trabalhadores, a aludir ao diploma próprio, remetendo expressamente para o alínea a) do art.º 5.º da LGTFP, ou seja, refere-se ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (adiante abreviadamente designado por SIADAP). Quanto aos princípios da avaliação do desempenho, o art.º 90.º da LGTFP refere os seguintes: a orientação para os resultados; a universalidade; a responsabilização e desenvolvimento; o reconhecimento e motivação; e, finalmente, a transparência e imparcialidade – cfr. alíneas a) a e) do art.º 90.º da LGTFP. Relativamente aos efeitos da avaliação do desempenho, o art.º 91.º da LGTFP postula que, para além dos efeitos previstos no diploma que a regulamenta (ou seja, no SIADAP), a avaliação do desempenho dos trabalhadores tem os efeitos previstos na LGTFP, nas seguintes matérias: (i) alteração de posicionamento remuneratório; (ii) atribuição de prémios de desempenho; e (iii) efeitos disciplinares.

3. Enquadramento geral do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as posteriores alterações, tendo sido a última operada por intermédio do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na AP (SIADAP). O SIADAP visa contribuir: (i) para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da AP; (ii) para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores; e (iii) para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

O SIADAP aplica-se aos serviços da administração direta e indireta do Estado, bem como, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências dos correspondentes órgãos, aos serviços da administração regional autónoma e à administração autárquica (art.º 2.º, n.º 1). O SIADAP é também aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos Tribunais e do Ministério Público e respetivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes (art.º 2.º, n.º 2).

Contudo, o SIADAP não se aplica às entidades públicas empresariais, nem aos gabinetes de apoio, quer dos titulares dos órgãos referidos nos números anteriores, quer dos membros do Governo (art.º 2.º, n.º 3).

Como objetivos globais do SIADAP, o art.º 6.º aponta: (a) a melhoria da gestão da AP em razão das necessidades dos utilizadores e o alinhamento da atividade dos serviços com os objetivos das políticas públicas; (b) o desenvolvimento e consolidação das práticas de avaliação e autorregulação da AP; (c) a identificação das necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores; (d) a promoção da motivação e do desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida; (e) o reconhecimento e distinção dos serviços, dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade; (f) a melhoria da arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade; (g) a melhoria da prestação de informação e a transparência da ação dos serviços da AP; e (h) o apoio ao processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e atividades.

Conforme refere o n.º 1 do art.º 9.º, o SIADAP integra os seguintes subsistemas: (a) o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 1 (desenvolvido fundamentalmente nos art.ºs 10.º a 28.º); (b) o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 2 (retratado fundamentalmente nos art.ºs 29.º a 40.º); (c) o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 3 (refletido especialmente nos art.ºs 41.º a 78.º). Nos termos do n.º 2 do mesmo art.º 9.º, os três subsistemas aqui em causa funcionam de forma integrada pela coerência entre objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão do

serviço, objetivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e objetivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores.

4. Em particular, o regime da avaliação do desempenho dos trabalhadores em funções públicas: SIADAP 3 3

4.1. Metodologia da avaliação⁴

Conforme prevê o art.º 45.º, a avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre dois parâmetros, a saber: resultados e competências. Concretamente quanto aos resultados, a lei refere-se aos resultados obtidos na prossecução dos objetivos individuais, em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica – alínea a) do art.º 45.º. No que toca às competências, estas visam, de acordo com a lei, avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função – alínea b) do art.º 45.º.

O art.º 46.º dedica-se inteiramente ao parâmetro “resultados” e o art.º 47.º regula a avaliação dos resultados atingidos. Nos termos do art.º 46.º, n.º 1, o parâmetro “resultados” decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, de uma forma clara e rigorosa, de acordo com os resultados a obter e tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos. O n.º 2 da mesma disposição apresenta uma enumeração meramente exemplificativa, referindo objetivos de: produção de bens e atos ou prestação de serviços; qualidade; eficiência; aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências. Podem ainda ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada, nos termos do n.º 3.

³ Para maiores desenvolvimentos, cfr. MORAIS, Jorge Guerreiro de, “Da avaliação do desempenho dos trabalhadores em funções públicas – traços gerais”, in *Direito das Relações Laborais na Administração Pública*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, junho de 2018, disponível online em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/Administrativo_fiscal/eb_DRLAP_2018.pdf, pp. 604 e ss.

⁴ Para maiores desenvolvimentos, cfr. VAZ, Rui Pedro Ferreira, *Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), Da Teoria à (Boa) Prática?*, disponível online em: https://www.uc.pt/depacad/gee/siadap3_NPF - ponto 4.2.: metodologia de avaliação.

Por seu turno, o art.º 48.º reporta-se inteiramente ao parâmetro “competências”, sendo que o art.º 49.º se refere à avaliação das competências.

A avaliação final, prevista no art.º 50.º, resultará da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação (n.º 1 do art.º 50.º). Via de regra, ao parâmetro “resultados” será atribuída uma ponderação mínima de 60% e ao parâmetro “competências” será atribuída uma ponderação máxima de 40% (n.º 2 do art.º 50.º). A avaliação final é expressa em menções qualitativas de desempenho muito bom, desempenho bom, desempenho regular, desempenho inadequado – alíneas a), b), c) e d) do n.º 6 do art.º 50.º.

Ainda em matéria de metodologia da avaliação, refira-se o art.º 51.º, que versa sobre o reconhecimento de excelência. Nos termos do respetivo n.º 1, a atribuição da avaliação de desempenho muito bom é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

4.2. Efeitos da avaliação do desempenho⁵

O art.º 52.º do SIADAP refere, exemplificativamente, os efeitos da avaliação individual, destacando-se a identificação das potencialidades e pessoais do trabalhador; o diagnóstico das necessidades de formação; a identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria; a melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados; a alteração do posicionamento remuneratório e a atribuição de prémios de desempenho – cfr. alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 1 do art.º 52.º.

Um outro efeito da avaliação do desempenho dos trabalhadores prende-se com o potencial de desenvolvimento dos trabalhadores, previsto no art.º 54.º

⁵ Para maiores desenvolvimentos, cfr. VAZ, Rui Pedro Ferreira, *Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), Da Teoria à (Boa) Prática?*, disponível online em: https://www.uc.pt/depacad/gec/siadap3_NPF - ponto 4.3.: efeitos da avaliação do desempenho. Veja-se, ainda, MORAIS, Jorge Guerreiro de, “Da avaliação do desempenho dos trabalhadores em funções públicas – traços gerais”, in *Direito das Relações Laborais na Administração Pública*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, junho de 2018, disponível online em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/Administrativo_fiscal/eb_DRLAP_2018.pdf, pp. 606 e ss.

do SIADAP, que aqui nos encontramos a analisar. Neste âmbito, o legislador refere, no n.º 1 do art.º 54.º, que o sistema de avaliação do desempenho deverá permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, que deverão ser consideradas no plano de formação anual de cada serviço. Neste sentido, e conforme prescreve o n.º 2 do art.º 54.º, a identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho atribuído, atendendo aos recursos disponíveis para esse efeito.

4.3. Intervenientes no processo de avaliação⁶

Sob a epígrafe “sujeitos”, e conforme prevê o art.º 55.º, alíneas a) a e) do SIADAP, intervêm no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores no âmbito de cada serviço: (i) Dirigente máximo do serviço (art.º 60.º); (ii) Conselho Coordenador da Avaliação (art.º 58.º); (iii) Comissão Paritária (art.ºs 59.º e 70.º); (iv) Avaliador (art.º 56.º); e (v) Avaliado (art.º 57.º).

Ao Dirigente máximo do serviço (art.º 60.º) compete: garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço; coordenar e controlar o processo de avaliação anual; fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação; assegurar as regras no que toca às percentagens de diferenciação de desempenhos; homologar as avaliações anuais; decidir as reclamações dos avaliados; e assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades dos serviços.

Já o Conselho Coordenador da Avaliação, regulado no art.º 58.º, e que funciona junto do Dirigente máximo e integra o responsável pela gestão de recursos humanos e três a cinco dirigentes designados pelo dirigente máximo, tem como tarefas as seguintes: estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 2 e, para o que aqui nos interessa, do SIADAP 3; estabelecer orientações em matéria de fixação de objetivos, de escolha de

⁶ Para maiores desenvolvimentos, cfr. VAZ, Rui Pedro Ferreira, *Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), Da Teoria à (Boa) Prática?*, disponível online em: https://www.uc.pt/depacad/gee/siadap3_NPF - ponto 4.4.: intervenientes no processo de avaliação.

competências e de indicadores de medida, especialmente os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos; estabelecer o número de objetivos e de competências aos quais deve subordinar-se a avaliação do desempenho; garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe a validação das avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, bem como proceder ao reconhecimento do Desempenho excelente; emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados.

Quanto à Comissão Paritária (art.ºs 59.º e 70.º), esta possui competência consultiva, sendo que, nesse contexto, aprecia, a pedido do trabalhador, a proposta de avaliação dada a conhecer, antes de homologada. A Comissão Paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração (um deles, membro do Conselho Coordenador da Avaliação) e dois representantes dos trabalhadores, por estes eleitos.

Por seu turno, e no que concerne ao avaliador (art.º 56.º), este trata-se do superior hierárquico imediato do avaliado ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte. O avaliador possui o seguinte papel: negociar os objetivos do avaliado e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos; prever regularmente, com o avaliado, os objetivos negociados e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria; negociar as competências; avaliar anualmente os trabalhadores; ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento; fundamentar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado.

Finalmente, e quanto ao avaliado (art.º 57.º), este tem como direitos: possuir os meios e condições necessários ao seu desempenho; ter o seu desempenho avaliado. Quanto aos deveres, o avaliado tem de: contratualizar com o avaliador os objetivos e as competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida; participar na determinação da formação a associar à competência contratualizada, a realizar no ciclo em

avaliação; proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo.

4.4. Processo de avaliação⁷

A este propósito, refere o art.º 61.º que o processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases: (a) planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir; (b) realização da autoavaliação e da avaliação; (c) harmonização das propostas de avaliação; (d) reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências; (e) validação de avaliações e reconhecimento de Desempenhos excelentes; (f) apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária; (g) homologação; (h) reclamação e outras impugnações; (i) monitorização e revisão dos objetivos.

O art.º 65.º regula a reunião de avaliação. Ora, nos termos do respetivo n.º 1, durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no art.º 64.º, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação. No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar em conjunto o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento, bem como abordar os demais efeitos previstos no art.º 52.º – cfr. n.º 2 do art.º 65.º. Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da aludida reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação, conforme descrito nos n.ºs 4, 5, 6 e 7 do art.º 65.º – cfr. n.º 3 do art.º 65.º. Concretamente sobre a contratualização dos parâmetros, observa-se o disposto no art.º 66.º. A contratualização dos objetivos encontra-se prevista no art.º 67.º. Por sua vez, a contratualização das competências está consagrada no art.º 68.º.

Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do Conselho Coordenador da Avaliação, tendo em vista o que se encontra detalhado

⁷ Para maiores desenvolvimentos, cfr. VAZ, Rui Pedro Ferreira, *Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SLADAP 3), Da Teoria à (Boa) Prática?*, disponível online em: https://www.uc.pt/depacad/gee/siadap3_NPF - ponto 4.5.: processo de avaliação.

nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 69.º, isto é, a validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho relevante e de Desempenho inadequado; e a análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho excelente.

Acresce que, nos termos do art.º 70.º, n.º 1, o trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo do serviço, no prazo de dez dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação. O aludido requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação – n.º 2 do art.º 70.º.

Segue-se a homologação das avaliações, prevista no art.º 71.º, que deve, em regra, ser efetuada até ao dia 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado, no prazo de cinco dias úteis. De notar que o ato administrativo de homologação pode ser objeto de reclamação, no prazo de cinco dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis – n.º 1 do art.º 72.º. Compete ao dirigente máximo do serviço decidir sobre a reclamação, conforme o n.º 2 do mesmo art.º 72.º. Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou recurso tutelar; ou, ainda, impugnação jurisdicional, nos termos gerais – cfr. n.º 1 do art.º 73.º (outras impugnações). A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação – n.º 2 do art.º 73.º. Sempre que não for possível a revisão da avaliação, por exemplo, por motivo de substituição superveniente do avaliador, é competente o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a nova avaliação – n.º 3 do art.º 73.º.

A monitorização dos desempenhos encontra-se prevista no art.º 74.º, sendo ainda que a diferenciação de desempenhos se encontra prevista no art.º 75.º. Ora, neste particular, a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação das seguintes percentagens: 30 % para as avaliações de desempenho muito

bom – e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente; 30 % para as avaliações de desempenho bom.

O facto de as menções qualitativas mais elevadas se encontrarem reservadas a uma percentagem pouco representativa dos trabalhadores, na prática, veda o acesso de todos os trabalhadores a esses patamares de classificações, o que, desde logo, se traduz numa possível violação do princípio da igualdade, previsto no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sem qualquer justificação objetiva para tal. Encontrar-se-á eventualmente em causa também o princípio da proporcionalidade, tão relevante no âmbito do Direito Administrativo, prevendo o art.º 7.º do CPA o seguinte: na prossecução do interesse público, a Administração Pública deve adotar os comportamentos adequados aos fins prosseguidos – n.º 1 do art.º 7.º do CPA. Ademais, as decisões da Administração que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar – cfr. n.º 2 do art.º 7.º do CPA. Ora, nesta sequência, e na opinião de Jorge Guerreiro de Matos⁸, que corroboramos, “(...) cremos ser de duvidosa constitucionalidade a imposição das quotas máximas tal como se encontra previsto lei, até porque haverá medidas menos gravosas e mais justas para alcançar o mesmo objectivo pretendido com essa imposição e não tão ostensivamente violadoras dos princípios da igualdade, por um lado, e da proporcionalidade, por outro.”⁹

5. Conclusões

⁸ Cfr. MORAIS, Jorge Guerreiro de, “Da avaliação do desempenho dos trabalhadores em funções públicas – traços gerais”, in *Direito das Relações Laborais na Administração Pública*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, junho de 2018, disponível online em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/Administrativo_fiscal/eb_DRLAP_2018.pdf, p. 604.

⁹ Esta matéria foi abordada no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 148/2008, de 12 de março, onde, ainda que a propósito do sistema específico de avaliação do desempenho dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, o Tribunal se pronunciou, por maioria, pela não inconstitucionalidade da previsão de quotas máximas para as menções mais elevadas de avaliação. No entanto, e partilhando da opinião de Jorge Guerreiro de Matos, não nos parece convincente a argumentação maioritária do Tribunal e concordamos, portanto, com o voto de vencido do Conselheiro Mário Torres. Além disso, convém afirmar que seriam possíveis outras medidas para alcançar os mesmos resultados pretendidos com a imposição de quotas máximas, como é o caso das maiores exigências de fundamentação e publicidade e o facto de a avaliação e o seu resultado passar pelo crivo de diversos intervenientes, o que tende a obviar a possibilidade de classificações absurdas.

O SIADAP trata-se, fundamentalmente, de um instrumento de gestão de Recursos Humanos. Contudo, coloca-se em causa a exequibilidade prática do sistema, enquanto sistema integrado, desde logo em virtude das diferenças observáveis no tocante aos ciclos avaliativos. Neste particular, acentuaram-se as dificuldades em operacionalizar a avaliação e, por isso, por exemplo, no SIADAP 3, a avaliação passou a ser bienal, perante a necessidade de libertar meios humanos para outras tarefas.

Referências bibliográficas

MORAIS, Jorge Guerreiro de, “Da avaliação do desempenho dos trabalhadores em funções públicas – traços gerais”, in *Direito das Relações Laborais na Administração Pública*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, junho de 2018, disponível *online* em:

http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/Administrativo_fiscal/eb_DRLAP_2018.pdf .

VAZ, Rui Pedro Ferreira, *Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), Da Teoria à (Boa) Prática?*, disponível *online* em:

https://www.uc.pt/depacad/gee/siadap3_NPF .

OS MEIOS DE VIGILÂNCIA E DE CONTROLO DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS

Means of monitoring and controlling workers and the protection of personal data

Patrícia Anjos Azevedo¹

Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto

Marco Miguel Pereira Rodrigues²

Universidade Portucalense – Infante D. Henrique

DOI: <https://doi.org//10.62140/PAMR406035094>

Sumário: 1. Introdução. 2. Meios de vigilância do trabalhador. 3. Outros meios de controlo do trabalhador. 4. Os limites ao poder de controlo do empregador. 5. O tratamento dos dados pessoais obtidos pelo empregador. 6. Conclusões. Referências bibliográficas.

Resumo: Questões relacionadas com o controlo do trabalhador apresentam implicações em matéria de proteção de dados pessoais, regulada em diferentes ferramentas legislativas, nacionais e internacionais. As novas tecnologias desempenham um papel importante e geram um fluxo mais facilitado de informação e de métodos de trabalho. A utilização indevida dos meios digitais pode prejudicar a vida íntima e privada dos titulares dos dados. Aspetos como o desequilíbrio de poderes na relação laboral, bem como o grau de subordinação resultante do próprio contrato de trabalho podem, muitas vezes, colocar em causa a esfera privada dos trabalhadores. O objetivo deste nosso contributo é o de expor algumas das principais questões que se levantam nestas matérias, apresentando algumas soluções e posições avançadas pelo legislador, pela doutrina e pela jurisprudência.

¹ Prof.^a Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto. Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

² Doutorando em Ciências Jurídico-Criminais na Universidade Portucalense – Infante D. Henrique. Licenciado e Mestre em Solicitoria pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico do Porto.

Palavras-chave: Controlo do trabalhador; Código do Trabalho português; RGPD; meios de vigilância à distância; limites ao poder de controlo do empregador.

Abstract: Issues related to worker control have implications for the protection of personal data, regulated in different national and international legislative tools. New technologies play an important role and generate an easier flow of information and working methods. The misuse of digital media can harm the intimate and private life of data subjects. Aspects such as the imbalance of powers in the employment relationship, as well as the degree of subordination resulting from the employment contract itself; can often jeopardize the private sphere of workers. The objective of our contribution is to expose some of the main questions that arise in these matters, presenting some solutions and positions advanced by the legislator, the doctrine and the jurisprudence.

Keywords: Worker control; Portuguese Labour Code; GDPR; means of remote surveillance; limits to the employer's power of control.

1. Introdução

O controlo do trabalhador traz implicações em matéria de proteção de dados pessoais. Devido à subordinação jurídica característica da relação laboral, existe um maior risco de abuso na utilização de dados pessoais dos trabalhadores, sendo certo que o empregador não pode exigir dos trabalhadores determinadas informações referentes à sua esfera privada, especialmente pela sensibilidade respeitante ao tratamento dos dados pessoais em causa. Num mundo cada vez mais informatizado, estas questões tornam-se ainda mais pertinentes, pelo que importa problematizar as possibilidades de controlo do trabalhador, por parte do empregador, à luz do Código do Trabalho e do Regulamento Geral de Proteção de dados. A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, no respetivo art.º 26.º, o direito à privacidade, reconhecendo a todos do direito à reserva da intimidade da vida privada. Temos ainda, no art.º 35.º da CRP, o direito a conhecer a finalidade do tratamento dos dados. Todas estas soluções jurídicas devem respeitar o artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e a

jurisprudência do Tribunal Europeu de Direitos Humanos.³ É ainda pertinente, neste contexto, uma referência à Convenção do Conselho da Europa, no que respeita à proteção das pessoas singulares e ao tratamento automatizado dos dados pessoais. A aludida Convenção serviu de base, entre outras, à Lei n.º 28/94, de 29 de agosto, que veio aprovar medidas de reforço da proteção de dados pessoais.

No contexto da União Europeia (UE), convém aludir à Diretiva n.º 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, que se refere à proteção das pessoas físicas e ao tratamento dos dados pessoais. Mais tarde, em 2009, entrou em vigor o Tratado de Lisboa, que veio introduzir a base legal para a proteção de dados pessoais na União Europeia, e que se encontra atualmente plasmada no artigo 16.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Refira-se ainda o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), que foi aprovado no dia 27 de abril de 2016 (*v.g.* Regulamento n.º 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho), com entrada em vigor no dia 24 de outubro de 2016. Os diversos Estados-Membros apostam na concretização do RGPD. Em Portugal, no dia 9 de agosto de 2019 entrou em vigor a Lei n.º 58/2019, que assegura a execução do RGPD.

O Código do Trabalho português (CT) prescreve, no seu artigo 17.º, n.º 1, que o empregador não pode exigir ao trabalhador informação relativa a aspetos referentes à sua vida privada, exceto se estes se mostrarem estritamente necessários ao desenvolvimento da atividade profissional e no âmbito da execução do contrato de trabalho. Ora, o artigo 17.º do CT abrange todos os atos e negócios jurídicos que integrem os preliminares da formação do contrato de trabalho, nomeadamente os contratos-promessa de trabalho e as provas de seleção no âmbito de concursos públicos.⁴ Também o Código Civil português (CC), no seu artigo 80.º, prescreve o dever de guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, sendo que o CT, no seu artigo 16.º n.º 1, corrobora que devem ser

³ Para maiores desenvolvimentos, cfr. LAMBELHO, Ana e DINIS, Marisa, *La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 402.

⁴ Para maiores desenvolvimentos, cfr. MARTINEZ, Pedro Romano [et.al], *Código do Trabalho Anotado*, Anotação de Guilherme Dray, 12.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 103.

respeitados os direitos de personalidade. Conforme o n.º 2 do artigo 22.º do CT, a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador não pode prejudicar a possibilidade de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias manuseadas na empresa, nomeadamente através da imposição de limites, tempos de utilização, acessos ou *sites* vedados aos trabalhadores.⁵

2. Meios de vigilância do trabalhador

Os sistemas de geolocalização funcionam através de satélites, antenas e recetores, visando o fornecimento de estimativas precisas no tocante à posição, velocidade e tempo. Os dados de geolocalização caracterizam-se por ser dados pessoais, sendo que, em contexto laboral, a utilização deste tipo de tecnologia deve ser observada com as devidas cautelas. No entendimento da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD), a utilização do GPS nos veículos automóveis não pode servir para efeitos de controlo do desempenho do trabalhador, para prova do cumprimento do contrato, para controlo do cumprimento da legislação rodoviária, nem para o controlo da viatura quando esta é utilizada para fins privados do trabalhador. Face a uma utilização abusiva da geolocalização, poder-se-á admitir a resolução do contrato de trabalho por justa causa, pelo trabalhador, bem como o direito a uma indemnização – art.ºs 394.º e 396.º, ambos do CT.⁶

Por seu turno, a videovigilância apresenta como principal intento a proteção de pessoas e bens. Os sistemas de videovigilância são colocados em local e

⁵ Cfr., neste sentido, MACHADO, Susana Sousa; RODRIGUES, Daniela; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "Breves notas sobre a proteção de dados no direito laboral português", *Cadernos de Direito Actual*, n.º 15, 2021, disponível *online* em: <https://core.ac.uk/download/490696535.pdf>.

⁶ Cfr. RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565>.

de modo apropriado a não ofender os direitos dos cidadãos.⁷ Prevê o artigo 4.º, n.º 1 do RGPD, a videovigilância constitui e enquadra-se na definição de dados pessoais, na medida em que assim se procede à recolha de imagens por meio eletrónico. A vigilância à distância apresenta também regulação específica no CT, designadamente nos seus artigos 20.º e 21.º. No âmbito da relação laboral, a videovigilância não pode ser utilizada como forma de controlo do desempenho dos trabalhadores. Além disso, os trabalhadores devem ser informados da existência de meios de videovigilância, aplicando-se os requisitos previstos no artigo 19.º, n.º 1 da Lei n.º 58/2019⁸.

De acordo com a Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD, podemos considerar a utilização das câmaras de vigilância lícita, desde que a sua finalidade seja a proteção e a segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade assim o justifiquem, nos termos do artigo 20.º n.º 2 do CT.

3. Outros meios de controlo do trabalhador

A tecnologia de identificação inerente à radiofrequência aplica-se em setores com controlo de acesso a determinados locais através de cartões e, de uma forma mais recente, o controlo nos documentos de identificação oficiais e nos passaportes. No contexto laboral, as questões que podem surgir no âmbito da utilização da radiofrequência são, por um lado, o uso de cartões para identificar bens e objetos que podem originar, de forma involuntária ou não, formas de controlo dos trabalhadores, com consequências em diversos níveis, nomeadamente na saúde, trazendo várias implicações para a privacidade dos trabalhadores, tais como a oportunidade de localizar e controlar os mesmos durante o seu horário laboral e, por

⁷ Para maiores desenvolvimentos, veja-se: RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565>.

⁸ Que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

vezes, fora desse horário, invadindo assim a reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores.⁹

Além disso, cada vez mais, as empresas recorrem aos dados biométricos (tais como o reconhecimento por impressões digitais, a geometria da mão ou da face, entre outros), com o objetivo de controlar a atividade dos trabalhadores, nomeadamente a sua assiduidade e acessos, o que pode tornar-se invasivo. A utilização de dados biométricos torna mais difícil a perda dos elementos necessários ao controlo, por parte dos trabalhadores, inibindo também a possibilidade de apropriação por parte de terceiros. A finalidade do tratamento dos dados biométricos prende-se com o postulado no art.º 18.º do CT. Com o RGPD, os dados biométricos passam a fazer parte das categorias especiais de dados, apesar de o seu tratamento ser proibido, podendo, no entanto, os dados ser tratados se constituírem o cumprimento de obrigações e o exercício de direitos específicos da relação laboral (art.º 9.º, n.º 1 do RGPD).

Acresce que, no caso de se verificar alguma situação de consumo de bebidas alcoólicas ou substâncias psicotrópicas, o empregador deve ter sempre em conta que os testes à utilização de tais substâncias colocam em causa os direitos, liberdades e garantias do trabalhador consagrados na CRP. Este tipo de controlo deve apenas ser efetuado quando a atividade dos trabalhadores possa colocar em perigo a sua integridade física ou de terceiros. O controlo de álcool e da utilização de substâncias psicotrópicas deve ser devidamente justificado e o trabalhador deve submeter-se voluntariamente a estes testes.

A entidade empregadora pode ainda contratar uma entidade prestadora de serviços de segurança e saúde no trabalho. Contudo, devem ser salvaguardados os dados pessoais dos trabalhadores, sendo necessária a celebração de um contrato ou ato jurídico que vincule esta entidade à responsabilidade pelo tratamento de dados pessoais. No que respeita às informações sobre a saúde do trabalhador, o empregador só deverá ser

⁹ Cfr. RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565>.

informado dos resultados que se mostrem necessários à tomada de decisão de contratar ou de manter o vínculo contratual, através de uma ficha de aptidão.

Já sobre a utilização de meios eletrónicos, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, referente ao Processo n.º 2970/2008-4, datado de 5 de junho de 2008, afirma que, o empregador, ao estabelecer regras de utilização das tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente através de um regulamento de empresa, não está a prejudicar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador. No tocante ao controlo de comunicações, a entidade empregadora deve regular o grau de tolerância quanto à utilização dos telefones, pois será incompreensível que os trabalhadores possam estar impedidos de utilizar estes meios, no tempo e local de trabalho, para efeitos de necessidades pessoais. Caso exista gravação das chamadas telefónicas, estas só serão admitidas em situações de emergência ou para efeitos de monitorização da qualidade do atendimento. Além disso, nos termos do artigo 20.º do CT, as chamadas nunca poderão ser gravadas para efeitos de controlo da atividade dos trabalhadores. Quanto ao correio eletrónico, em momento algum a entidade empregadora poderá proceder à abertura dos correios eletrónicos endereçados ao trabalhador, existindo, contudo, a obrigatoriedade de distinguir entre o email pessoal e o email institucional. Quando o trabalhador se encontre de férias ou licença, devem ser adotados mecanismos de resposta automática e de endereçamento do correio eletrónico para outro trabalhador.

4. Os limites ao poder de controlo do empregador

O art.º 99.º do CT estabelece o poder regulamentar do empregador, que se concretiza no poder de elaborar o regulamento interno da empresa, versando sobre a organização e a disciplina do trabalho. O limite a este poder é fundamentalmente a audição dos representantes dos trabalhadores e a sua publicitação na empresa. Quanto ao poder disciplinador do empregador, este encontra-se consagrado no art.º 98.º do CT, que dá ao empregador, com o limite da duração do contrato, o poder de punir o trabalhador por violação do contrato do trabalho ou por outras regras a que possa estar sujeito. Por seu turno, art.º 97.º do CT

refere-se ao poder diretivo do empregador, que pode controlar e vigiar o trabalho prestado pelo trabalhador.¹⁰

5. O tratamento dos dados pessoais obtidos pelo empregador

A entidade empregadora tem acesso a diversos dados de cariz pessoal e íntimo de determinada pessoa, tais como a ideologia política, convicções religiosas, orientação sexual, localização, estado civil e a gravidez, que se enquadram desde logo no conceito de dados sensíveis, nos termos e para os efeitos do artigo 4.º, n.º 1 e 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho. Os dados pessoais constituem informações acerca da vida privada dos trabalhadores, pelo que a sua proteção deve ser devidamente assegurada.

O artigo 4.º, n.º 1 do RGPD vem definir dados pessoais como a *“informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»)”*. Conforme o n.º 2 do mesmo artigo 4.º do RGPD, o tratamento de dados pessoais trata-se de *“uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição”*. Por exemplo, nos processos de recrutamento, os dados tratados são todos os que constam no *curriculum vitae* de um determinado candidato, através de formulário de candidatura.¹¹

Por forma a proceder em conformidade com o Regulamento, colocam-se muitos desafios complexos, sendo os mais comuns: seleção e recrutamento dos trabalhadores; utilização de recursos de comunicação na empresa; utilização dos recursos fora da empresa; controlo de tempos de trabalho; utilização de sistemas de monitorização de vídeo; monitorização da atividade dos trabalhadores nas suas redes

¹⁰ Para maiores desenvolvimentos, cfr. RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565>.

¹¹ SANTOS, Patrícia Andreia Batista, *A Aplicação do Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados no Contexto Laboral*. Lisboa: Faculdade de Direito Universidade Nova de Lisboa, 2019, pp. 26 e 27.

sociais; utilização de veículos automóveis; divulgação dos dados pessoais de determinado trabalhador a terceiros.¹²

Acresce que a pandemia alterou profundamente a forma de a prestação laboral ser efetuada. Este tipo de prestação de trabalho levanta diversas questões no tocante à proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, designadamente ao nível do controlo do trabalhador, por parte do empregador, através de programas informáticos diversos ou da própria câmara de vídeo do computador. O acesso aos dados pessoais do trabalhador, com a conseqüente invasão da sua esfera de privacidade, entra em conflito com os princípios estabelecidos no artigo 5.º do RGPD. Ainda assim, e para determinados efeitos, este controlo poderá ser necessário, designadamente para o propósito do controlo de assiduidade, do cumprimento de objetivos, entre outros. A questão prende-se com a necessidade, adequação e proporcionalidade das medidas de controlo levadas a cabo.

Quanto aos direitos dos titulares dos dados, estes possuem o direito de acesso aos dados, que consiste no direito que o titular dos dados pessoais tem em aceder, conhecer os dados que o responsável pelo tratamento tem sobre si.

Temos ainda o direito de oposição. De acordo com este direito, encontra-se conferido ao titular dos dados pessoais o direito a opor-se ao tratamento dos seus dados para efeitos de *marketing* e o direito a opor-se a que os seus dados pessoais sejam comunicados a terceiros. Existe ainda o direito de retificação e eliminação. Aqui se engloba o direito de solicitar atualização dos dados pessoais, bem como o direito de exigir a eliminação dos dados.

Existe também o direito à limitação do tratamento dos dados pessoais. Ora, e nos termos das alíneas a) a d), do n.º 1, do artigo 18.º do RGPD, prevê-se a possibilidade de o titular dos dados pessoais poder impor a limitação do tratamento dos dados, nos casos em que se contesta a exatidão dos mesmos. O exercício deste direito remete para a questão da cessação do tratamento dos dados pessoais, quando o tratamento tiver sido limitado nos termos do n.º 1 do artigo 18.º do RGPD.

¹² Para maiores desenvolvimentos, cfr. RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565> .

Convém ainda referir o direito de apagamento, também denominado por direito ao esquecimento. Nestes termos, podemos afirmar que uma determinada pessoa singular que pretenda que os seus dados pessoais sejam apagados e não existam razões legítimas para a sua conservação, possa exigir que os seus dados sejam obrigatoriamente eliminados.

Um outro direito trata-se do direito à portabilidade. Exemplo desta situação é o caso de numa seguradora o cliente pretender que se verifique a portabilidade dos seus dados pessoais para uma outra seguradora. Estes dados devem ser remetidos em formato de simples compreensão, podendo ser utilizados pela nova seguradora.

Destaque-se ainda que, de acordo com o artigo 6.º, do RGPD, a primeira exigência no sentido do tratamento lícito dos dados trata-se do consentimento do interessado. Contudo, podem verificar-se exceções conforme o n.º 1 do mesmo artigo. No caso da relação laboral, a questão do consentimento poderá ficar afetada.

6. Conclusões

As novas tecnologias desempenham um papel importante e geram um fluxo mais facilitado de informação e de métodos de trabalho.

A utilização indevida dos meios digitais pode prejudicar a vida íntima e privada dos titulares dos dados. Aspetos como o desequilíbrio de poderes na relação laboral, bem como o grau de subordinação resultante do próprio contrato de trabalho podem, muitas vezes, colocar em causa a esfera privada dos trabalhadores.

Destarte, o legislador tem sido particularmente ativo no que concerne a adotar mecanismos para que possíveis abusos por parte do empregador sejam contidos e, bem assim, que o trabalhador também, no decurso da prestação do trabalho, não se proponha a utilizar ou perpetrar faltas e utilização indevida dos recursos que lhe são proporcionados.

Referências Bibliográficas

LAMBELHO, Ana e DINIS, Marisa, *La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020, p. 402.

MACHADO, Susana Sousa; RODRIGUES, Daniela; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "Breves notas sobre a proteção de dados no direito laboral português", *Cadernos de Dereito Actual*, n.º 15, 2021, disponível *online* em: <https://core.ac.uk/download/490696535.pdf> .

MARTINEZ, Pedro Romano [et.al], *Código do Trabalho Anotado, Anotação de Guilherme Dray*, 12.ª edição, Coimbra: Almedina, 2020, p. 103.

RODRIGUES, Daniela; MACHADO, Susana Sousa; ANJOS AZEVEDO, Patrícia, "O controlo do trabalhador em Portugal, à luz do Código do Trabalho português e do Regulamento Geral de Proteção de Dados", *Quaestio Iuris*, vol. 14, n.º 3, 2021, disponível *online* em: <https://www-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/58565> .

SEMANA DE 4 DIAS DE TRABALHO: MEDIOCRIDADE OU PRODUTIVIDADE

4-Day Work Week: Mediocrity or Productivity

Sérgio Tenreiro Tomás¹

Escola Superior de Tecnologia e Gestão – IPP

DOI: <https://doi.org//10.62140/STT560212257>

Sumário: 1. Introdução: O projeto piloto; 2. Principais conclusões do projeto piloto; 3. Considerações finais.

Resumo: Este artigo analisa o projeto-piloto da semana de quatro dias realizado em Portugal entre junho e novembro de 2023, com fase de avaliação até março de 2024. Através de uma metodologia mista — combinando análise documental, inquéritos e entrevistas - investigam-se os efeitos desta reorganização do tempo de trabalho na produtividade, bem-estar, *inter alia*. Os resultados sugerem alguns ganhos em diversos contextos, justificando um debate alargado sobre políticas laborais mais sustentáveis e inclusivas e amigas dos trabalhadores.

Palavras-chave: semana de quatro dias; produtividade; bem-estar no trabalho; desigualdades laborais; políticas públicas.

Abstract: This article analyzes the four-day workweek pilot project conducted in Portugal between June and November 2023, followed by an evaluation phase extending to March 2024. Using a mixed-methods approach — combining document analysis, surveys, and interviews — it examines the effects of this reorganization of working time on productivity, well-being, and other factors. The findings suggest some improvements across various contexts,

¹ Professor Adjunto da ESTG.IPP. E-mail: smt@estg.ipp.pt ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1017-6467>.

supporting a broader debate on more sustainable, inclusive, and worker-friendly labor policies.

Keywords: *four-day workweek; productivity; workplace well-being; labour inequalities; public policy*

1. INTRODUÇÃO: O PROJETO PILOTO

O projeto-piloto da semana de quatro dias em Portugal decorreu entre junho e novembro de 2023, com uma fase preparatória anterior e uma fase de avaliação posterior, estendendo o período de análise até março de 2024. O relatório final², publicado a 24 de junho de 2024, reflete dados recolhidos ao longo dos meses.

A avaliação do projeto-piloto da semana de quatro dias em Portugal baseou-se numa abordagem mista e empírica, articulando dados quantitativos e qualitativos.

De acordo com o relatório final, o piloto estruturou-se em três fases sequenciais, com objetivos metodológicos bem definidos:

- 1ª Fase – Reflexão (novembro 2022 a fevereiro 2023): Incluiu a divulgação institucional do projeto, sessões públicas de esclarecimento sobre os seus benefícios, envolvimento de lideranças e aplicação de inquéritos às empresas.

- 2ª Fase – Preparação (março a maio 2023): Abrangeu sessões de planificação do teste, reuniões individuais com as empresas selecionadas, envolvimento das equipas internas e aplicação do inquérito inicial aos trabalhadores.

- 3ª Fase – Teste (junho a novembro 2023): Consistiu na implementação prática da semana de quatro dias, com acompanhamento técnico, sessões de

² GOMES, Pedro; FONTINHA, Rita. Relatório Final do Projeto-Piloto da Semana de Quatro Dias. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), 2024. Disponível em: <https://cercvirtual.iefp.pt/publicacao/semana-de-quatro-dias-projeto-piloto-relatorio-final>. Acesso em: 23 de junho de 2025.

resolução de problemas, reuniões regulares e aplicação de inquéritos longitudinais aos trabalhadores (3 e 6 meses após o início do teste).

2. PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO PROJETO-PILOTO

O projeto-piloto decorreu entre junho e novembro de 2023 e participaram 41 empresas de setores diversos (tecnologia, consultoria, indústria, serviços), abrangendo cerca de 1.000 trabalhadores.

A maioria das empresas partiu inicialmente da típica semana de 40 horas, reduzindo, durante a 3.^a Fase, para 36, 34, ou 32 horas semanais, consoante os casos. A maioria das empresas, participantes no piloto, optaram por uma quinzena de nove dias (uma semana de quatro dias alternada com uma semana de cinco dias).

Tendo em conta o relatório oficial, importa destacar alguns números relevantes:

No plano organizacional:

- Mais de 60% das empresas relataram melhorias nos processos e no funcionamento das equipas;
- Houve reforço da eficácia em tarefas criativas e nos setores de prestação de cuidados;
- Embora mais de 60% das empresas não tenham registado poupanças financeiras diretas, cerca de 20% destacaram reduções em consumos energéticos e materiais.

Do ponto de vista dos trabalhadores:

- Desgaste físico: 71% antes → 47% depois do piloto;
- Esgotamento emocional: 44% → 33%;

- Sintomas de ansiedade: 42% → 27%;

- Fadiga: 64% → 42%.

Equilíbrio trabalho-vida:

- Dificuldade em conciliar com responsabilidades familiares:
46% → 17% depois do piloto;

- Dificuldade em conciliar com vida pessoal/social: 50% →
16%

Finalmente, 93% dos trabalhadores gostariam de manter o novo regime; 52,4% das empresas afirmaram querer continuar com a semana de quatro dias.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência portuguesa da semana de quatro dias insere-se num movimento internacional mais amplo que busca redefinir a relação entre tempo de trabalho, bem-estar e produtividade. Os resultados do piloto validam empiricamente a hipótese de que uma redução do tempo de trabalho, quando bem implementada, não compromete o desempenho organizacional — pelo contrário, pode potenciá-lo.

A iniciativa portuguesa alinha-se com pilotos realizados no Reino Unido³, onde 92% das empresas mantiveram o modelo após o teste, e na Islândia⁴, onde projetos semelhantes revelaram aumento de produtividade e bem-estar. No entanto, Portugal destacou-se por:

- Não oferecer incentivos financeiros estatais diretos, dependendo da iniciativa voluntária das empresas.

- Incluir empresas de pequena e média dimensão (PME), ao contrário de outros países focados em grandes corporações.

- Apresentar ganhos distribuídos de forma mais equitativa, sobretudo entre trabalhadores com baixos rendimentos — algo menos evidente em contextos anglo-saxónicos.

Esta comparação sugere que o modelo português tem características de maior escalabilidade social e que a redistribuição do tempo pode ser uma ferramenta de equidade quando implementada com intenção estratégica.

Apesar dos resultados animadores, é importante reconhecer limitações. A natureza voluntária da participação tende a atrair empresas mais abertas à mudança, o que pode enviesar os resultados. Além disso, os modelos testados não foram homogêneos (houve desde semanas de 32 horas fixas até regimes híbridos), o que dificulta comparações diretas.

O sucesso do piloto sugere que o Estado pode desempenhar um papel facilitador, mesmo sem intervenção financeira direta. Algumas propostas que emergem:

³ AUTONOMY. *The results are in: The UK's four-day week pilot*. London: Autonomy, 2023. Disponível em: <https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults/>. Acesso em: 23 de junho de 2025. AUTONOMY. *The UK four-day week pilot: One year later*. London: Autonomy, 2024.

⁴ HARALDSSON, Guðmundur D.; KELLAM, Jack. *Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week*. London/Reykjavík: Autonomy & Alda – Association for Democracy and Sustainability, 2021. Disponível em: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf. Acesso em: 23 de junho de 2025. AUTONOMY. *Iceland's Shorter Working Week: National Outcomes and Lessons*. London: Autonomy, 2024.

- Apoio técnico e jurídico às empresas interessadas, especialmente PME, incluindo guias práticos e plataformas de partilha de experiências.

- Fomento à experimentação no setor público, nomeadamente em áreas administrativas com maior previsibilidade de tarefas.

- Promoção de modelos de avaliação contínua, com observatórios nacionais para monitorizar experiências e disseminar boas práticas.

Essas medidas podem garantir uma transição progressiva e adaptativa, capaz de se moldar às especificidades de cada setor e região.

Importa ainda referir que a semana de quatro dias não é apenas uma inovação organizacional, antes uma oportunidade para reequacionar valores sociais, culturais e ambientais, possibilitando uma maior participação cívica e cultural dos trabalhadores, uma redução da pegada ecológica⁵, com menos deslocações ao local de trabalho e o reforço dos laços familiares e comunitários⁶.

A análise do projeto-piloto da semana de quatro dias em Portugal permite afirmar que estamos perante uma proposta viável e socialmente desejável de reorganização do tempo de trabalho, uma vez que os dados recolhidos evidenciam um impacto estrutural positivo, tanto nas empresas como nos trabalhadores⁷.

Os resultados mostraram que, em contextos organizacionais diversos, é possível reduzir o tempo de trabalho sem sacrificar produtividade, e simultaneamente promover bem-estar, coesão e motivação. As melhorias observadas na saúde mental e o entusiasmo reportado por trabalhadores com diferentes perfis socioeconómicos sugerem um forte potencial de escalabilidade e inclusão.

⁵ KALLIS, Giorgos et al. *The Case for Degrowth*. Cambridge: Polity Press, 2020.

⁶ Schor, Juliet. *After the Gig: How the Sharing Economy Got Hijacked and How to Win It Back*. Berkeley: University of California Press, 2020.

⁷ GOMES, Pedro. *Sexta-feira é o novo sábado: o futuro do trabalho em quatro dias*. Lisboa: Relógio d'Água, 2022.

Finalmente, este projeto não deve ser encarado como um ponto de chegada, antes como um ponto de partida para a construção de novas políticas no âmbito do direito do trabalho, adaptadas à realidade dos dias atuais. A semana de quatro dias representa mais do que uma modificação horária: representa uma mudança paradigmática na forma como concebemos o valor, o tempo e a dignidade do trabalho⁸.

Importa, também, referir que à luz do Código do Trabalho português nada impede que o período normal de trabalho seja inferior ao teto máximo de 40 horas por semana. De acordo com o artigo 203.º, n.º 1: “O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana”⁹. Deste modo, em termos legislativos, a redução das semanas de trabalho para os quatro dias é viável, ficando a decisão nas mãos das entidades empregadoras e dos respetivos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AUTONOMY. Iceland’s Shorter Working Week: National Outcomes and Lessons. London: Autonomy, 2024.

AUTONOMY. The results are in: The UK’s four-day week pilot. London: Autonomy, 2023. Disponível em: <https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults/>.

AUTONOMY. The UK four-day week pilot: One year later. London: Autonomy, 2024.

⁸ SANTIAGO, Sofia Belém. As perceções da implementação da semana de trabalho de quatro dias em Portugal. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão – Universidade de Lisboa, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10400.5/97496>. Acesso em: 23 de junho de 2025.

⁹ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO. Acórdão de 16 de maio de 2011. Processo n.º 649/09.6TTOAZ.P1. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/JTRP.NSF/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0511b03a74a0626b8025789c0037db1b>. Acesso em: 23 de junho de 2025.

GOMES, Pedro. Sexta-feira é o novo sábado: o futuro do trabalho em quatro dias. Lisboa: Relógio d'Água, 2022.

GOMES, Pedro; FONTINHA, Rita. Relatório Final do Projeto-Piloto da Semana de Quatro Dias. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, 2024. Disponível em: <https://www.icfp.pt/semanadequatrodias>.

HARALDSSON, Guðmundur D.; KELLAM, Jack. Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week. London/Reykjavík: Autonomy & Alda – Association for Democracy and Sustainability, 2021. Disponível em: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf.

KALLIS, Giorgos; PAULSON, Simon; D'ALISA, Giacomo; DEMARIA, Federico. The Case for Degrowth. Cambridge: Polity Press, 2020.

SANTIAGO, Sofia Belém. As perceções da implementação da semana de trabalho de quatro dias em Portugal. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão – Universidade de Lisboa, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10400.5/97496>