

Legislação Trabalhista Chinesa e Brasileira: O Contrato de Trabalho e a Proteção de Dados

*Chinese and Brazilian Labor Legislation:
Employment Contract and Data Protection*

Clayton Vinicius Pegoraro de Araujo¹
Beatriz Guerra²

RESUMO:

O objetivo desta pesquisa é trazer além do contexto histórico de trabalho e previdência, o próprio conceito do que vem a ser uma atividade laborativa e a seguridade social, além do comparativo entre a legislação brasileira e chinesa no aspecto dos contratos de trabalho e previdência social em ambas as sociedades, não só no âmbito social, como também no âmbito jurídico que possui tantas diferenças em decorrência do contexto em que se deu a criação de suas legislações que versam sobre o tema, bem como a interferência das inovações e desafios trazidos pela inteligência artificial e proteção de dados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Brasil; China; Proteção de Dados; Inteligência Artificial

ABSTRACT:

The aim of this research is to provide, in addition to the historical context of work and social security, the very concept of what a work activity and social security are, and also to compare Brazilian and Chinese legislation in the aspect of employment contracts and social security in both societies, not only in the social sphere but also in the legal sphere, which has so many differences due to the context in which their legislation on the subject was created, as well as the interference of innovations and challenges brought by artificial intelligence and data protection.

¹ Advogado, Pós-Doutor em Economia Política, Doutor em Direito das Relações Econômicas Internacionais, Mestre em Direito (área de concentração em Direito Internacional), Especialista em Direito Público. Professor do Programa de Mestrado Profissional em Economia e Mercados e Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie, professor titular na Universidade Municipal de São Caetano do Sul - USCS. E-mail: c.vinicius@uol.com.br

² Bacharel em Direito pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul/SP e Mandarim pelo Instituto Confúcio UNESP. E-mail: beaguerra2002@gmail.com

Keywords: Labor Law; Brazil; China; Data Protection; Artificial Intelligence

INTRODUÇÃO

O progresso da China em inteligência artificial (IA) é visível e o país se tornou líder global em pesquisa de IA, produzindo um volume significativo de publicações e patentes. Além disso, a China se destacou na comercialização de IA, especialmente em setores como reconhecimento de fala e imagem. O desenvolvimento de uma economia digital e relacionada à IA aumentou drasticamente o tamanho da *economia gig*, com uma estimativa oficial de aproximadamente 200 milhões de trabalhadores em 2021, entre os quais 84 milhões estavam em novas formas de emprego, como entregadores de comida, entregadores e motoristas de transporte. Recentemente, o país se destacou ao introduzir algumas das regulamentações mais antigas e abrangentes do mundo sobre algoritmos e trabalho de plataforma, *deepfakes* e IA generativa na regulamentação de IA em comparação com outras jurisdições.

As principais políticas e regulamentações nacionais relacionadas à IA até o início de 2024 tiveram com foco especial em suas implicações para o local de trabalho, argumenta-se que o Partido-Estado chinês adota uma abordagem instrumental na elaboração e implementação de políticas e regulamentações de IA. Na área de trabalho e emprego, essa abordagem busca encontrar um equilíbrio entre os objetivos de eficiência e estabilidade social. Embora a contribuição pública ocasionalmente influencie regulamentações favoráveis ao trabalho, a ênfase predominante no crescimento econômico em detrimento da proteção trabalhista deixa os trabalhadores vulneráveis ao impacto da IA, proteção de dados, das empresas de tecnologia e da estrutura legal e política autoritária abrangente.

1. CONCEITO DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Inicialmente, é importante termos em mente qual o conceito de trabalho. Trabalho nada mais é que qualquer tipo de atividade física e/ou intelectual, que é realizada pelo ser humano, em que tem como objetivo fazer, transformar ou obter algo para sua realização pessoal e desenvolvimento econômico, mediante o recebimento de pagamento.

O trabalho está disposto no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, como um direito social de todo brasileiro, ainda, se voltando para a Carta Magna, o artigo 7º, prevê quais são os direitos dos trabalhadores, não só dos trabalhadores urbanos como também dos trabalhadores rurais.

Neste sentido:

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifo nosso)

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

Ainda, o trabalho está muito atrelado a previdência, tendo em vista que a maioria dos contribuintes do Instituto de Seguridade Social em algum momento tiveram uma relação de trabalho. Assim encontra-se na regra de previdência social, também atrelada ao artigo 6º da Constituição Federal:

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifo nosso)

Marisa Ferreira dos Santos, nos traz qual o conceito de seguridade social:

[...] seguridade social compreende o direito à saúde, à assistência social e à previdência social, cada qual com disciplina constitucionalmente e infra constitucionalmente específica. Trata-se de normas de proteção social, destinadas a prover o necessário para a sobrevivência com dignidade, que se concretizam quando o indivíduo acometido de doença, invalidez, desemprego, ou outra causa, não tem condições de prover seu sustento ou de sua família. [SANTOS, 2024]

Outrossim, a Constituição também nos dá um conceito jurídico acerca da seguridade social, *in verbis*:

Art. 194 – A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

É importante também o conceito de empregado, empregador e contribuinte. No âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) nos prevê em seu artigo 3º que, empregado é toda pessoa física que de forma não eventual presta serviços ao empregador, mediante o

recebimento de salário. Já o artigo 2º da CLT dispõe que o empregador é a empresa sendo ela individual ou coletiva, que admite, assalaria e dirige prestação de serviço:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ainda, é necessário compreender o conceito de contribuinte que nada mais é que aquele que é obrigado a exercer atividade remunerada por conta próprio, como disposto pelo artigo 12, inciso V da Lei 8.121 de 1991.

Sendo assim, conceitua-se trabalho como atividade física ou individual com o objetivo de fazer, obter ou transformar algo mediante o recebimento de pagamento, já o conceito de previdência é a garantia de renda decorrente da inatividade do trabalhador.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA NO BRASIL

O trabalho no território nacional, começou de maneira forçada, uma verdadeira mancha em nossa história e um grave atentado contra os direitos humanos, que na época nem se quer existiam e nem se quer se pensava em direitos humanos e em sua proteção. Foi através da escravidão, o trabalho forçado em sua mais pura e simples forma que trouxe o trabalho para o Brasil, foi a partir da submissão de um homem pelo outro que o trabalho começou a existir no Brasil.

Após a abolição da escravidão em 1888, pela Lei Áurea, que os imigrantes de diversas partes do mundo chegaram ao Brasil, sua mão de obra barata e a necessidade de manter sua subsistência e a de sua família, trouxeram uma evolução ao trabalho no território brasileiro.

Com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas, diversos direitos e proteções aos trabalhadores e deveres aos empregadores surgiu, marcando mais uma nova evolução do trabalho em nossa sociedade, até que se chegue no trabalho como nos dias de hoje.

Pouco se sabe, mas a seguridade social teve seu início em 1543 com a fundação da Santa Casa de Misericórdia de Santos, fundada pelo Governador a época de São Vicente, Brás Cubas. O objetivo por trás da criação da Santa Casa era a prestação de serviços assistenciais, as atividades exercidas pela Santa Casa de Misericórdia de Santos logo se alastraram pelo Império chegando as províncias do Rio de Janeiro e Salvador, mas não apenas pelas províncias do Império, mas também

para empregados das Ordens Terceiras³ para a manutenção de hospitais, asilos, orfanatos e casas de amparo que funcionavam na época.

Alguns anos depois, em 1783 Dom João VI aprovou o Plano dos Oficiais da Marinha, ao qual assegurada as viúvas de oficiais falecidos o pagamento de pensões. Já em 1821, os mestres e professores receberam aposentadoria desde que possuíssem trinta anos de serviço e ainda, o abono de ¼ dos ganhos aos que mesmo após aposentador continuassem a exercer suas atividades na docência.

Durante a Constituição de 1824 não houve planos que fossem referentes a seguridade social, em decorrência de ainda não ter se adentrado de fato no constitucionalismo social que só fora incorporado a constituições em 1917, em decorrência da Constituição Mexicana. Em janeiro de 1935 houve o decreto em que houve a aprovação do Estatuto de Montepio e Monte Socorro.

Finalmente em 1988 com a promulgação da Carta Magna, a seguridade social passou a constar dentro da legislação constitucional, nos artigos 194 a 204, e ainda, passou a se apresentar as três bases da seguridade social: saúde, assistência social e previdência social. Nos anos 90, houve um grande marco legislativo a matéria previdenciária, com a criação das Leis 8.212/91 e 8.213/91, sendo a primeira referente a organização da seguridade social e a segunda referente aos benefícios da previdência.

3. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: CONTRATO DE TRABALHO E TIPOS DE CONTRATAÇÃO EXISTENTES

Na legislação brasileira, existem oito modalidades de contrato de trabalho, com as seguintes particularidades e diferenças de cada contrato de trabalho.

Contrato por tempo determinado (contrato temporário): possui um tempo exato em que haverá a relação de trabalho entre o contratante e o contratado, é importante frisar que o período máximo deste contrato é de dois anos, podendo ser prorrogado apenas uma única vez, quando a prorrogação ocorre, o contrato se torna indeterminado. O artigo 443, §2º da CLT, prevê estilos dos contratos por tempo determinado, devendo ser respeitada as seguintes hipóteses: contratação de serviços onde a natureza justifique a predeterminação de um prazo, contratação de atividades de caráter transitório e

³ Ordens Terceiras: comunidades religiosas com forte influência no Brasil durante o período imperial, entre elas se destacam a Ordem dos Beneditinos, Carmelitas, Franciscanos, Capuchinhos e Jesuítas.

contratação de colaboradores em período de experiência. Ainda, no que tange aos direitos dos trabalhadores em contrato temporário, seus direitos são reduzidos e não recebem: aviso prévio, multa de 40% sobre FGTS e seguro-desemprego.

Contrato por tempo indeterminado: o contrato padrão e que abrange a maioria dos trabalhadores brasileiros, normalmente ocorre após o final do prazo de 90 dias do contrato de experiência. Com relação aos direitos dos trabalhadores, o contrato indeterminado é mais vantajoso ao empregado, visto que possui benefícios como 13º salário, férias remuneradas, descanso remunerado de dois dias, salário mínimo conforme acordo coletivo de trabalho, tempo máximo de oito horas por dia e pagamento de horas extras de 50% (mínimo). Ainda, ao fim da relação empregatícia, seja por parte do empregado ou do empregador, há o recebimento de seguro desemprego, 40% sobre o valor do FGTS e aviso prévio.

Contrato de trabalho eventual: é o tipo de contrato utilizado quando não se há a pretensão de criar vínculo empregatício com o trabalhador, o contrato de trabalho eventual é utilizado em serviços terceirizados e contratação de trabalhadores pessoa jurídica, como o caso da MEI (Micro empreendedor individual), o que ficou conhecido por “pejotização”.

Contrato de estágio: com Lei própria que o regulamenta (Lei 11.788 – Lei do Estágio), o contrato de estágio não configura vínculo empregatício, uma vez que, é usando para mão de obra ainda em aprendizado. O contrato de estágio não concede ao estagiário direitos trabalhistas, contudo, o estagiário tem direito ao seguro acidentes, auxílio financeiro mensal, para os casos em que o estágio é remunerado.

Também existe o contrato de experiência: o contrato de experiência, tem prazo de 90 dias e possui a mesma natureza que o contrato por tempo determinado, contudo, é necessário seguir algumas regras, como por exemplo: só pode ser prorrogado uma vez, por período integral de 90 dias, qualquer profissional pode ser contratado pelo contrato de experiência, o período referente a experiência deve ser registrado na CTPS; o empregado neste contrato possui todos os direitos constantes na CLT.

Do ponto de vista remoto o contrato de teletrabalho: referente a categoria de trabalho em que as atividades são realizadas a distância, tal categoria está regulamentada na Lei 13.467/2017 e pelo artigo 75-B da CLT, que surgiu com o advento da Reforma Trabalhista em 2017. O contrato de teletrabalho pode ser pactuado pela modalidade indeterminada ou determinada, alterando então os direitos trabalhistas dos empregados.

Aplica-se também o contrato intermitente: regulamentado pelo artigo 433, §3º da CLT, o contrato intermitente foi criado em decorrência da Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, onde permite que o empregado preste serviços de maneira subordinada e de maneira não continuada. Neste contrato, os empregados tem direito as férias remuneradas, 13º salário e FGTS

Ainda, a existência de contrato de trabalho autônomo: regulamentado pelo artigo 443 da CLT, sendo o trabalho autônomo semelhante ao trabalho eventual. O contrato de trabalho autônomo é referente a prestação de serviço para não criação de vínculo empregatício, como é o caso do MEI. O pagamento do empregado por este tipo de contrato é através do Recibo de Pagamento a Autônomo (RPA), em que se tem as contribuições previdenciárias, imposto de renda e ISS.

4. LEGISLAÇÃO CHINESA: CONTRATO DE TRABALHO E TIPOS DE CONTRATAÇÃO EXISTENTES

Antes do início da era de reforma e abertura, na República Popular da China havia apenas práticas contratuais, mas nenhuma atividade legislativa sobre contratos.

Foi somente no início da década de 1980 que a China começou a promulgar leis sobre contratos, começando com a promulgação da Lei de Contratos Econômicos de 1981, seguida pela Lei de Contratos Econômicos Relacionados ao Exterior de 1985 e pela Lei de Contratos de Tecnologia de 1987, cada uma tratando de tipos específicos de contratos com base na natureza do negócio, bem como na identidade das partes. Além disso, os Princípios Gerais de Direito Civil (PGCC), promulgados em 1986, também são aplicáveis à atividade contratual. Como um desenvolvimento significativo, a Lei de Contratos de 1999 substituiu os três estatutos anteriores para unificar a estrutura legislativa contratual do país, que havia sido fragmentada por quase duas décadas.

A Lei de Contratos de 1999 alcançou um grau de uniformidade no regime de direito contratual da China. O fato de a Lei de Contratos abolir a distinção entre partes nacionais e estrangeiras e se aplicar igualmente a ambas está em conformidade com o princípio do tratamento nacional, o princípio fundamental do GATT e de sua sucessora, a OMC. Posteriormente, a China promulgou dois outros estatutos contratuais: a Lei de Contratos de Terras Rurais de 2002 e a Lei de Contratos de Trabalho de 2007.

Em 1993, o trabalho de redação inicial foi realizado por acadêmicos em doze instituições de pesquisa, incluindo universidades estabelecidas e a Academia Chinesa de Ciências Sociais, sob a

responsabilidade do Comitê Permanente do Congresso Nacional Popular (CNP). O projeto de lei foi aprimorado diversas vezes após acaloradas discussões e debates nos círculos de legisladores e acadêmicos antes de ser consolidado como texto final. O CNP aprovou a lei em 1999, que, sinalizando um alto grau de sofisticação legislativa e previsão, permaneceu inalterada desde então.

À medida que o rápido crescimento econômico e a urbanização transformavam o cenário trabalhista chinês e eliminavam empregos vitalícios no setor estatal, milhões de trabalhadores – supostamente o cerne do sistema político – ficaram desprotegidos. A falta de pagamento ou o pagamento irregular de salários eram generalizados, trabalhadores sem contrato não tinham garantia de direitos básicos no local de trabalho, e cláusulas severas de concorrência, bem como pagamentos de "fianças" aos seus empregadores, limitavam sua capacidade de mudar de emprego. (ALLARD et al, 2010).

É importante ressaltar que houve três interpretações judiciais subsequentes emitidas pelo Supremo Tribunal Popular (STP) em 1999, 2009 e 2012, respectivamente, para ajudar a fundamentar a implementação da Lei de Contratos. Além disso, o SPC também emitiu uma série de interpretações judiciais sobre tipos específicos de contrato, como contratos de venda de mercadorias, venda de imóveis comerciais, construções, transferências de direitos de uso de terras estatais, subcontratação de terras rurais, questões civis e comerciais relacionadas ao exterior, arrendamento mercantil de imóveis urbanos, arrendamento financeiro, empresas com investimento estrangeiro, viagens e financiamento informal.

À primeira vista, o Direito Contratual da China não é muito diferente do de outros países devido à transição legal e às fortes influências trazidas pelas convenções internacionais e leis estrangeiras. Na realidade, a execução de contratos é outra questão.

Existem duas linhas de pensamento opostas. O formalismo contratual sustenta que um mecanismo de execução forte e baseado na lei apoia o crescimento econômico. Em contraste, o informalismo contratual argumenta que os contratos podem ser executados por meio de sanções informais e extralegais, e que um regime de autoexecução ainda apoia o crescimento econômico. No regime de autoexecução, investimentos substanciais precisam ser feitos na rede baseada em relacionamentos. Certamente, transações de longo prazo e/ou repetidas são vulneráveis na ausência de mecanismos de execução confiáveis de terceiros. As implicações dessas duas hipóteses estão relacionadas a dois estágios de desenvolvimento econômico.

Estes mecanismos de execução de contratos podem substituir os formais em uma jurisdição menos desenvolvida. À medida que a economia se torna madura e desenvolvida, um mecanismo formal torna-se indispensável ao desenvolvimento econômico.

A evolução do Direito Contratual da China atingiu uma série de objetivos. Em primeiro lugar, o Direito Contratual tornou-se menos específico da China e mais geral. Os princípios jurídicos amplamente aceitos de boa-fé, liberdade contratual e fomento de transações estão incorporados no Direito Contratual. Isso abre caminho para mais transações transfronteiriças.

A doutrina da autonomia das partes é amplamente reconhecida e aplicada no Direito Contratual, permitindo que as partes "criem suas próprias regras" nos contratos. Isso basicamente muda a natureza do direito contratual e o torna menos obrigatório do que antes. Além disso, as partes são livres para escolher se a disputa deve ser submetida a um tribunal arbitral estrangeiro ou chinês. (LENG et al., 2016) A julgar por essas perspectivas, o Direito Contratual estabeleceu as bases para a transição da China para a economia de mercado socialista.

5. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E OS REFLEXOS NA CONTRATAÇÃO DO TRABALHO

É necessária uma regulamentação para controlar a quantidade de dados coletados sobre o trabalho, o desempenho e as características pessoais dos trabalhadores, bem como a forma como os dados são coletados. Nem se trata apenas de uma questão de proteção da privacidade. A forma como o trabalho é direcionado por meio do uso de novas tecnologias, incluindo *wearables* e *co-bots*, entre outras coisas, deve ser regulamentada para garantir que a busca por maior produtividade não resulte em riscos ocupacionais e estresse elevado para os trabalhadores envolvidos.

Os mecanismos disciplinares facilitados pela tecnologia são outro item fundamental a ser regulamentado. Mesmo que seja possível ter uma inteligência artificial para decidir questões como aumentar o ritmo de trabalho ou intensificar a produção, essas decisões devem sempre ser implementadas após uma revisão humana. O mesmo vale para qualquer medida disciplinar tomada com base em dados coletados por meio de sistemas de monitoramento mecânico ou processos algorítmicos. A avaliação baseada em algoritmo do trabalho desempenho também deve ser disciplinada, com o objetivo de tornar os critérios de avaliação transparentes e conhecidos pelos

trabalhadores e para garantir que não haja resultados arbitrários ou discriminatórios. (STEFANO, 2018).

Para esse fim, mais uma vez, mesmo que seja possível fazer alterações e atualizações automáticas na operação de algoritmos por meio de inteligência artificial de autoaprendizagem, a decisão final de alterar os critérios pelos quais o desempenho no trabalho é avaliado deve ser tomada por humanos, tornada transparente e conhecida pelos trabalhadores e sujeita a negociação. Não é preciso dizer que a regulamentação nesses campos terá que permanecer flexível e rapidamente adaptável à inovação tecnológica. Por esse motivo, além de uma estrutura legislativa geral padrão, é essencial uma regulamentação específica e sob medida. Nesse sentido, a negociação coletiva pode desempenhar um papel primordial tanto em nível setorial quanto no local de trabalho. Os acordos coletivos poderiam abordar o uso de tecnologia digital, coleta de dados e algoritmos que direcionam e disciplinam a força de trabalho, garantindo a transparência, a sustentabilidade social e a conformidade dessas práticas com a regulamentação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Deste modo, não é preciso dizer que a regulamentação no campo laboral terá que permanecer flexível e rapidamente adaptável à inovação tecnológica. Por esse motivo, além de uma estrutura legislativa geral padrão, é essencial uma regulamentação específica e sob medida. Nesse sentido, a negociação coletiva pode desempenhar um papel primordial tanto em nível setorial quanto no local de trabalho. Os acordos coletivos poderiam abordar o uso de tecnologia digital, coleta de dados e algoritmos que direcionam e disciplinam a força de trabalho, garantindo a transparência, a sustentabilidade social e a conformidade dessas práticas com a regulamentação. De forma consistente com a função fundamental da negociação coletiva como um mecanismo e com uma racionalização para o exercício das prerrogativas gerenciais dos empregadores, permitindo o afastamento de uma dimensão puramente unilateral da governança do trabalho, portanto, tornar-se um objetivo crucial do diálogo e da ação social para as organizações de empregadores e trabalhadores, além de uma direção do contrato de trabalho, com o objetivo de proteger a dignidade humana e a saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores, inclusive do ponto de vista transnacional no que se refere à proteção de dados, sendo que, no Brasil pode ser destacada Lei Geral de Proteção de Dados neste sentido como regulação existente.

REFERÊNCIAS

- ALLARD, Gayle; GAROT, Marie-José. *The impact of the new labor law in China: new hiring strategies for foreign firms?* Revista Direito GV 6 (2), Dezembro, 2010.
- BRASIL. Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.> Acesso em: 18 fev. 2025.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.> Acesso em: 18 fev. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm.> Acesso em: 18 fev. 2025.
- BRASIL. Lei 13.1709, de 14 de agosto de 2018. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm > Acesso em: 18 fev. 2025.
- LENG, Jing; SHEN, Wei. *The Evolution of Contract Law in China: Convergence in Law but Divergence in Enforcement?*, in: Chung, Shen and Wang (eds), *Private Law in China and Taiwan – Legal and Economic Analyses* (Cambridge: Cambridge University Press, 2016).
- LIU, Mingwe; ZHANG, Hao; SUI, Yi. *Workplace Artificial Intelligence Regulation in China: Between Efficiency and Social Stability*. ILR Review – Cornell University - Volume 77, Issue 5, 2024.
- MEIRELLES, Mário Antônio, OAB Pará. A Evolução Histórica da Seguridade Social – Aspectos Históricos da Previdência Social no Brasil. Disponível em: < <https://www.oabpa.org.br/noticias/a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles>.> Acesso em: 10 mar. 2025.
- SANTOS, Marisa Ferreira dos. Coleção Esquematizados – direito previdenciário. 14ª Ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.
- STEFANO, Valerio De. in, *ILO – International Labour Office. Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence and labour protection*. Geneva, 2018. Disponível em: < [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcm"sp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_634157.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcm) > Acesso em: 20 mar. 2025.