

Gamificação e algoritmos: uma nova perspectiva sobre o trabalho no brasil

VICTOR HABIB LANTYER

1. INTRODUÇÃO

A era digital trouxe consigo uma revolução na forma como o trabalho é gerenciado e executado, especialmente com a introdução da Inteligência Artificial (IA) e a gamificação no ambiente de trabalho. Esta dissertação busca explorar o conceito emergente de subordinação algorítmica no Brasil, uma tendência que reconfigura a interação entre empregadores e empregados, transformando atividades laborais em elementos de um jogo digital.

Em um mundo onde a IA permeia quase todos os aspectos da vida civilizada - desde dispositivos móveis até sistemas de gestão empresarial - é imperativo compreender as implicações legais, éticas e sociais dessa transformação. O objetivo deste ensaio é analisar os desafios e oportunidades apresentados pela subordinação algorítmica e pela gamificação, especialmente em relação à legislação trabalhista e à proteção de dados pessoais no contexto brasileiro.

A subordinação algorítmica refere-se ao uso de algoritmos de IA para gerenciar e influenciar o comportamento dos trabalhadores. Esses algoritmos determinam a alocação de tarefas, a avaliação de desempenho e incentivam a competição e a produtividade por meio de técnicas de gamificação. Empresas como Uber e iFood ilustram essa tendência, onde a gamificação se torna uma estratégia central na gestão da força de trabalho. No entanto, esta abordagem não está isenta de desafios, pois levanta questões sobre a autonomia, o controle e as condições de trabalho.

Este ensaio explora as implicações legais e éticas da subordinação algorítmica e da gamificação no contexto trabalhista brasileiro. Com a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 e o enfraquecimento das instituições de fiscalização do trabalho, as empresas encontraram um terreno fértil para a exploração de mecanismos de informalização do trabalho. Além disso, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) do

Brasil introduz uma nova camada de complexidade no uso de dados pessoais em estratégias de gamificação.

Este ensaio discute como a gamificação e a subordinação algorítmica podem ser alinhadas com as exigências da LGPD, mantendo um equilíbrio entre inovação, eficiência e o respeito pela privacidade e bem-estar dos trabalhadores. Também analisa os recentes julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que começam a reconhecer a subordinação algorítmica como um critério para estabelecer vínculos de emprego em plataformas digitais.

2. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO BRASIL

A subordinação algorítmica no trabalho, um conceito emergente e profundamente interligado à gamificação no ambiente laboral, representa uma nova era na gestão de recursos humanos. Neste cenário, os algoritmos e sistemas digitais assumem o papel de diretores invisíveis, guiando e controlando as atividades dos trabalhadores. Eles determinam desde a alocação de tarefas até a avaliação de desempenho, criando um palco digital onde o trabalhador atua de acordo com um roteiro escrito por software. Neste contexto, a gamificação surge como um ator coadjuvante, mas crucial, transformando tarefas e responsabilidades em elementos de um jogo, com métricas, pontuações e recompensas projetadas para moldar o comportamento dos empregados.

Atualmente, vivemos na era dos algoritmos, na qual estes integram tudo que se faz no mundo civilizado, não apenas em celulares e em *laptops*, mas em casas, utensílios domésticos, carros, nos bancos, na compra de passagens aéreas, no gerenciamento de fábricas, na comercialização e logística de entrega de mercadorias¹. Trata-se de um assunto que cedo ou tarde terá de ser disciplinado legalmente, já que a tendência é de um crescimento exponencial dos algoritmos, dado os benefícios que eles apresentam a qualquer empreendimento, produto ou serviço.

Algoritmo é uma sequência de instruções por meio de linguagem de programação estabelecendo o que, quando e como deve ser feito o comando estabelecido. Para Domingos², são sistemas baseados puramente em lógica, devendo ser precisos e não ambíguos, podendo ser resumido em apenas três operações: E, OU e Não. Explica ainda

¹ DOMINGOS, Pedro. O Algoritmo Mestre: Como a Busca Pelo Algoritmo de Machine Learning Definitivo Recriará Nosso Mundo. [S. l.]: Novatec, 2017. ISBN 978-85-7522-542-4.

² DOMINGOS, Pedro. O Algoritmo Mestre: Como a Busca Pelo Algoritmo de Machine Learning Definitivo Recriará Nosso Mundo. [S. l.]: Novatec, 2017. ISBN 978-85-7522-542-4.

que todo algoritmo tem uma entrada e uma saída: os dados entram no computador para que ele saiba o que fazer com os comandos e um resultado é produzido³.

Deve-se escrever o algoritmo em uma linguagem de programação, como Python ou Java. Depois, depurá-lo procurando possíveis erros de sintaxe ou de lógica, até que o computador consiga executar a tarefa sem problemas⁴. Após isso, os computadores farão a tarefa milhões de vezes, numa velocidade altíssima, podendo qualquer pessoa, em qualquer lugar do mundo, usufruir dessa criação⁵.

Essa interação entre subordinação algorítmica e gamificação se desdobra de maneira fascinante nas empresas que adotam tecnologias digitais para gerenciar e motivar sua força de trabalho. Plataformas como Uber e iFood, pilares da gig economy, são exemplos vivos dessa tendência. Nessas plataformas, a gamificação não é apenas um truque para aumentar a produtividade; ela se torna uma peça central na estratégia de gestão, incentivando a eficiência através de metas, recompensas e feedback instantâneo. No entanto, essa abordagem tem um lado sombrio, manifestando-se em uma supervisão constante e em pressões para atender a padrões de desempenho definidos pelos algoritmos, uma forma moderna de subordinação onde as decisões humanas são cada vez mais influenciadas ou determinadas por sistemas digitais.

A subordinação algorítmica, com sua dupla face, levanta questões cruciais sobre autonomia e controle no trabalho. Por um lado, a gamificação pode ser uma fonte de motivação, oferecendo aos trabalhadores uma sensação de envolvimento e realização ao atingir metas e superar desafios. Por outro lado, ela pode se transformar em um mecanismo de controle indireto, onde os trabalhadores se veem presos a padrões e objetivos definidos por algoritmos, muitas vezes sem uma compreensão clara de como esses objetivos são estabelecidos ou como seus esforços são avaliados. Esse cenário pode criar um ambiente de trabalho opressivo, onde os trabalhadores se sentem constantemente monitorados e avaliados, um terreno fértil para o estresse e o esgotamento.

Pela primeira vez na história do Brasil, em 2017, o número de trabalhadores sem carteira assinada e trabalhadores autônomos superou o de trabalhadores com carteira

³ DOMINGOS, Pedro. O Algoritmo Mestre: Como a Busca Pelo Algoritmo de Machine Learning Definitivo Recriará Nosso Mundo. [S. l.]: Novatec, 2017. ISBN 978-85-7522-542-4.

⁴ DOMINGOS, Pedro. O Algoritmo Mestre: Como a Busca Pelo Algoritmo de Machine Learning Definitivo Recriará Nosso Mundo. [S. l.]: Novatec, 2017. ISBN 978-85-7522-542-4.

⁵ DOMINGOS, Pedro. O Algoritmo Mestre: Como a Busca Pelo Algoritmo de Machine Learning Definitivo Recriará Nosso Mundo. [S. l.]: Novatec, 2017. ISBN 978-85-7522-542-4.

conforme aponta Werbach¹⁷. Segundo Kirkpatrick, a gamificação transforma atividades em jogos para aumentar o desempenho¹⁸. Enquanto Santos e Ferreira alertam que tal caracterização pode legitimar a precarização do trabalho¹⁹.

Segundo a doutrina de Viviane Vidigal, a gamificação do trabalho pode ser entendida como uma tentativa de engajar o(a) trabalhador(a) através de técnicas gamificadas, além de ser uma tentativa do capitalismo de integrar, ao âmbito laboral uma dimensão afetiva, que concerne a fatores psicológicos como a diversão para um apagamento do sofrimento no trabalho, e uma dimensão material, pois ao atingir as metas e ao completar os desafios os(as) trabalhadores(as) aumentam os seus rendimentos. Como consequências da gamificação existem ganhos simbólicos e materiais, positivos ou negativos, destinados aos(as) trabalhadores(as).

Prossegue a autora: *"A gamificação digital, assim como a tecnologia, não é neutra e nem aleatória. Trata-se de uma programação, podendo, portanto, ser utilizada a favor de alguém. A gamificação dominante à luz do capital, se dá pelo uso de técnicas como o preço dinâmico, os desafios, as bonificações e as promoções, que são utilizados como linguagem para emular o prolongamento de jornada, a intensificação do trabalho e o aumento da produção em um ambiente controlado por algoritmo. A gamificação resistência aparece como contraproposta potencial para uma ressignificação do conceito, por práticas que sejam favoráveis a quem trabalha."*

A subordinação algorítmica, uma realidade em constante evolução, traz à tona o desafio de equilibrar inovação tecnológica com respeito e proteção aos direitos dos trabalhadores. A gamificação, por sua vez, embora possa aumentar o engajamento e a produtividade, deve ser aplicada de maneira ética, garantindo que não se torne um instrumento de exploração ou pressão excessiva sobre os empregados.

É essencial reconhecer que estamos no limiar de uma nova era trabalhista, moldada pela intersecção de tecnologia, dados e inovação. As empresas, ao abraçarem a subordinação algorítmica e a gamificação, devem se comprometer a respeitar a privacidade dos trabalhadores, assegurar a transparência dos algoritmos e manter um equilíbrio entre eficiência e bem-estar humano. Enquanto a Lei Geral de Proteção de

¹⁷ WERBACH, Kevin. (2016). Curso: "Gamification". Disponível em: <https://www.coursera.org/course/gamification> . Acesso em: 20 mar. 2021.

¹⁸ KIRKPATRICK, Graeme. Ludefaction: fracking of the radical imaginary. Games and Culture, [s.l.], vol. 10, n. 6, p. 1-18, 2015.

¹⁹ SANTOS, Laymert Garcia dos; FERREIRA, Pedro Peixoto. A regra do jogo: desejo, servidão e controle. In: VILARES, Fábio. (org.). Novas mídias digitais: impactos políticos, econômicos e sociais. Rio de Janeiro: E-papers, 2008

Dados (LGPD) do Brasil estabelece um marco regulatório para a proteção de dados pessoais, cabe às organizações implementar essas práticas de maneira que valorizem a dignidade e os direitos dos trabalhadores. Somente assim, poderemos avançar para um futuro do trabalho que seja não apenas produtivo e inovador, mas também justo e humano.

3. PERSPECTIVAS JURÍDICAS

Algumas turmas do TST já reconheceram o fenômeno de "gamificação" como um dos critérios para identificar o que se chama de subordinação algorítmica e reconhecer o vínculo de emprego entre plataformas e trabalhadores. Por exemplo, no julgamento do RR-536-45.2021.5.09.0892 (DEJT 29/09/2023), a 2ª Turma do TST, afirmou que em alguns casos o modelo de gestão do trabalho orienta-se por um processo denominado de "gamificação", mais precisamente pela dinâmica dos "sticks and carrots" (bastão e cenoura). Neste caso, foi observado que o modelo de gestão de trabalho em algumas empresas de aplicativos é orientado pela gamificação, especificamente pela dinâmica de "cenoura e bastão". Neste modelo, os trabalhadores são motivados a seguir comportamentos alinhados aos objetivos da empresa, seja por meio de incentivos que aumentam seus ganhos ou por penalidades indiretas que desencorajam ações vistas como negativas pela empresa.

Essa dinâmica cria um ambiente onde as ações dos trabalhadores são constantemente moldadas pelos interesses da empresa, estabelecendo uma nova forma de subordinação. Diferente da subordinação tradicional, baseada em ordens diretas e supervisão constante, essa subordinação é mediada pelo algoritmo do aplicativo. O algoritmo, desenvolvido e mantido pela própria empresa, desempenha um papel crucial na direção e controle das atividades dos trabalhadores.

Nessa abordagem, a cenoura representa recompensas, benefícios ou incentivos que são oferecidos para encorajar um comportamento desejado. Essas recompensas podem incluir bônus financeiros, reconhecimento, promoções no trabalho, elogios ou qualquer outro tipo de gratificação que motive as pessoas a agirem de acordo com o que se espera delas.

Por outro lado, o bastão representa punições, consequências negativas ou penalidades que são aplicadas quando um comportamento indesejado ocorre. Essas punições podem incluir advertências, penalizações financeiras, demissões, suspensões ou qualquer outra forma de consequência desagradável que desencoraje as pessoas a agirem de maneira inadequada.

André Minici Sabino e Ludmila Costhek Abílio esclarecem o seguinte:

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados - um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados (aqui seguimos com a perspectiva inaugurada por Zuboff (2018, 2019), ao tratar do capitalismo de vigilância). Cada vez mais o termo gamificação (Scholz, 2013) parece fazer sentido, em um processo de trabalho que assume características de um jogo, cujas regras, porém, não estão claras e são extremamente flexíveis. Fica evidente que o autogerenciamento do trabalhador just-in-time - suas decisões pessoais sobre o nível de engajamento no trabalho - é subordinado às determinações da empresa; ela detém os meios de controle sobre o trabalho, ou, em outros termos, de determinação das próprias regras do jogo. Um caminho para o reconhecimento da subordinação hoje é investigar onde está/quem detém o poder de defini-las²⁰.

Com a implementação da LGPD, as empresas devem garantir que a coleta e o uso de dados no contexto da gamificação estejam em conformidade com as regulamentações de privacidade. Isso se alinha com as observações de Vidigal sobre a gamificação digital, ressaltando a importância de considerar a intencionalidade e a direção da tecnologia em contextos de trabalho. A gamificação, sob a ótica da LGPD, deve ser conduzida de maneira ética, com consentimento claro e informado dos funcionários para coletar e processar seus dados.

A gamificação no ambiente de trabalho, especialmente em plataformas digitais como Uber e iFood que operam no modelo de gig economy, apresenta desafios únicos. Essas plataformas usam gamificação para incentivar a produtividade e a eficiência, mas também podem criar condições de trabalho questionáveis. Como apontado por Vidigal, essa dinâmica pode resultar em extensões de jornadas de trabalho e intensificação laboral, levando a potenciais sensações de esgotamento e exploração.

Além disso, a falta de transparência e controle sobre os sistemas de gamificação pode resultar em sentimentos de injustiça e desconfiança, especialmente se os trabalhadores perceberem o sistema como manipulado ou injusto. Isso ressoa com a preocupação de Vidigal sobre a gamificação ser usada para favorecer interesses específicos em detrimento dos trabalhadores.

²⁰ SABINO, A. M.; ABILIO, L. C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. v.2, n.2.2019. p.109)

Empresas como Salesforce e SAP, ao utilizarem a gamificação para motivar e treinar seus funcionários, demonstram como a prática pode ser benéfica quando implementada de maneira equilibrada e ética. No entanto, é vital que as empresas garantam a proteção de informações sensíveis e a conformidade com a LGPD, evitando a coleta excessiva de dados e respeitando a privacidade dos funcionários.

A tendência da gamificação, especialmente com o aumento do trabalho remoto, continua a crescer. A LGPD desempenha um papel crucial na modelagem de como as empresas abordam a gamificação, exigindo adaptação constante às normas de proteção de dados. Conforme destacado por Vidigal, a gamificação nas relações de trabalho, alinhada à LGPD, oferece tanto desafios quanto oportunidades. As empresas que adotarem práticas de gamificação de maneira responsável e em conformidade com a LGPD poderão criar um ambiente de trabalho mais envolvente e fortalecer a confiança e o respeito pelos direitos de privacidade dos funcionários.

No cenário atual de gamificação no ambiente de trabalho, a abordagem de empresas como a Gerdau, Starbucks, o Exército dos EUA, Deloitte e Banco Santander ilustra a diversidade e a eficácia dessa estratégia²¹. A Gerdau, por exemplo, transformou seus treinamentos internos com a adoção de jogos de conhecimento em realidade virtual, simulando o trabalho no pavilhão industrial. Isso não só aumenta o engajamento dos colaboradores, mas também garante sua segurança, uma fusão de inovação tecnológica e práticas de gamificação²².

Da mesma forma, a Starbucks utilizou gamificação para fortalecer a fidelidade dos clientes através do programa "Starbucks Rewards". Este sistema gamificado, operando via aplicativo, não apenas incentiva as compras recorrentes, mas também cria um senso de comunidade e exclusividade²³.

O Exército dos EUA adotou jogos de combate e tiro para atrair novos recrutas e treinar membros mais inexperientes, demonstrando como a gamificação pode ser

²¹ GIROLDO, Bruna. 7 exemplos de gamificação aplicada nas grandes empresas. PUCPR, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/exemplos-de-gamificacao-aplicada-nas-empresas> . Acesso em: 18 nov. 2023.

²² GIROLDO, Bruna. 7 exemplos de gamificação aplicada nas grandes empresas. PUCPR, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/exemplos-de-gamificacao-aplicada-nas-empresas> . Acesso em: 18 nov. 2023.

²³ GIROLDO, Bruna. 7 exemplos de gamificação aplicada nas grandes empresas. PUCPR, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/exemplos-de-gamificacao-aplicada-nas-empresas> . Acesso em: 18 nov. 2023.

implementada em um contexto de baixo custo e alta eficácia²⁴. Enquanto isso, a Deloitte revitalizou seu formato de treinamento para clientes com a "Deloitte Leadership Academy", aumentando significativamente o tráfego no site e engajando uma ampla base de usuários executivos²⁵.

O Banco Santander, através do programa Santander Universidades, utiliza um aplicativo gamificado para oferecer bolsas de estudo, incentivando os estudantes a participarem ativamente em competições pelas bolsas disponíveis²⁶.

A gamificação, como observado por Viviane Vidigal, possui uma dimensão emocional e material no trabalho, capaz de atenuar as adversidades laborais e aumentar os ganhos dos trabalhadores. Porém, é crucial que as empresas adotem estas práticas de maneira responsável, em conformidade com a LGPD e com atenção à ética e justiça nas relações de trabalho. A diversidade de aplicações da gamificação, desde a capacitação de colaboradores até a fidelização de clientes, demonstra seu potencial, mas também exige uma consideração cuidadosa sobre os impactos no bem-estar e nos direitos dos trabalhadores.

4. GAMIFICAÇÃO RESISTÊNCIA

A "**gamificação resistência**" surge como um conceito inovador e uma resposta crítica à gamificação tradicional, particularmente no âmbito do trabalho mediado por plataformas digitais. Esta nova abordagem se diferencia da gamificação convencional, que é frequentemente empregada pelas empresas para fomentar comportamentos alinhados principalmente com os interesses corporativos. Em contraste, a gamificação resistência tem como objetivo reorientar essa estratégia para beneficiar os trabalhadores, promovendo práticas de trabalho mais justas e equitativas.

Essa necessidade de mudança surge de preocupações legítimas relacionadas à gamificação tradicional. Há um temor crescente de que essa abordagem possa ocultar a intensificação do trabalho, prolongar as jornadas e impor metas inalcançáveis, tudo isso disfarçado sob a aparência de um "jogo". Esses aspectos podem levar a uma deterioração

²⁴ GIROLDO, Bruna. 7 exemplos de gamificação aplicada nas grandes empresas. PUCPR, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/exemplos-de-gamificacao-aplicada-nas-empresas> . Acesso em: 18 nov. 2023.

²⁵ GIROLDO, Bruna. 7 exemplos de gamificação aplicada nas grandes empresas. PUCPR, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/exemplos-de-gamificacao-aplicada-nas-empresas> . Acesso em: 18 nov. 2023.

²⁶ GIROLDO, Bruna. 7 exemplos de gamificação aplicada nas grandes empresas. PUCPR, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/exemplos-de-gamificacao-aplicada-nas-empresas> . Acesso em: 18 nov. 2023.

das condições de trabalho e a um desequilíbrio na relação entre empregadores e empregados.

A gamificação resistência, então, emerge como uma estratégia para subverter ou redirecionar os princípios da gamificação convencional. O foco aqui é empoderar os trabalhadores, em vez de apenas servir aos interesses das empresas. O objetivo é criar um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, onde os trabalhadores tenham maior controle sobre suas condições de trabalho. Isso envolve a implementação de sistemas de gamificação que incentivam a colaboração em vez da competição, oferecem recompensas por práticas de trabalho saudáveis e sustentáveis, e promovem a conscientização sobre direitos trabalhistas e bem-estar.

Nesse contexto, surgem aplicativos e plataformas que permitem aos trabalhadores avaliarem as condições de trabalho e compartilhar informações sobre práticas injustas. Esses sistemas de recompensa valorizam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, em vez de focar exclusivamente na produtividade. Além disso, há iniciativas que utilizam elementos de jogos para educar os trabalhadores sobre seus direitos e fomentar a união e ação coletiva.

A gamificação resistência tem o potencial de transformar radicalmente o local de trabalho, tornando-o mais democrático e centrado no trabalhador. No entanto, implementar essa forma de gamificação apresenta seus desafios. Requer uma reavaliação fundamental dos objetivos e práticas de gamificação, além de um compromisso firme com a justiça e a equidade no local de trabalho.

Essa abordagem representa uma evolução significativa na maneira como a gamificação é entendida e aplicada no contexto laboral. Ela sugere um futuro em que a tecnologia e os elementos de jogos são utilizados não apenas para promover a eficiência, mas também para melhorar o bem-estar e a justiça no trabalho.

Em síntese, a gamificação resistência é uma abordagem inovadora que busca reequilibrar o poder entre empregadores e empregados. Utilizando os princípios da gamificação, ela visa criar um ambiente de trabalho mais justo e sustentável, redefinindo as relações de trabalho na era digital.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A emergente realidade da subordinação algorítmica e da gamificação no ambiente de trabalho brasileiro ilustra um momento crucial na interseção entre tecnologia, direito e ética no mundo laboral. Este ensaio revelou que, apesar dos benefícios potenciais em termos de eficiência e engajamento, essas práticas levantam questões significativas sobre a autonomia do trabalhador, a proteção de dados pessoais e a justiça nas relações de trabalho. A implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil representa um passo significativo na direção certa, estabelecendo um marco regulatório para a privacidade e a proteção de dados em um ambiente cada vez mais digitalizado e algorítmico.

No entanto, é essencial que o avanço tecnológico e a inovação nas práticas de trabalho sejam equilibrados com considerações éticas profundas. As empresas, ao adotarem estratégias de gamificação e subordinação algorítmica, devem se comprometer com o respeito à dignidade e aos direitos dos trabalhadores. Isso implica garantir a transparência dos algoritmos, promover o consentimento informado na coleta de dados e assegurar que tais práticas não se transformem em ferramentas de exploração ou pressão excessiva sobre os empregados.

Além disso, é imperativo que o sistema jurídico brasileiro continue a evoluir e a responder aos desafios apresentados por essas novas tecnologias. Os recentes julgamentos do TST demonstram uma crescente conscientização sobre a realidade da subordinação algorítmica e suas implicações para o direito trabalhista. Essa evolução na jurisprudência sugere um caminho promissor para a proteção dos trabalhadores na era digital, equilibrando inovação com justiça e respeito aos direitos fundamentais.

Em conclusão, a subordinação algorítmica e a gamificação no ambiente de trabalho são fenômenos que refletem a complexidade da era digital e suas implicações no mundo do trabalho. O desafio para o Brasil, e para o mundo, será assegurar que a inovação tecnológica se desenvolva em harmonia com os princípios éticos, legais e humanísticos, promovendo um ambiente de trabalho que seja não apenas produtivo, mas também justo, transparente e respeitador dos direitos e do bem-estar dos trabalhadores.