

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE SE RESGUARDAR OS DIREITOS MÍNIMOS DO TRABALHADOR

THE PHENOMENON OF UBERIZATION OF WORK AND THE NEED TO PROTECT
THE MINIMUM RIGHTS OF WORKERS

Recebido em	17/11/2022
Aprovado em	17/11/2022

Vanessa Rocha Ferreira¹
Pauline Figueiredo Lima²
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento³

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade estudar o fenômeno da Uberização como uma forma de violação dos direitos mínimos do trabalhador e de precarização do trabalho, e reafirmar a importância da tutela do Trabalho Decente nas relações laborais. Através de uma análise técnico-normativa, que utiliza o método indutivo, aborda-se como as novas tecnologias são responsáveis pela mudança na forma como as relações laborais se desenvolvem, propiciando o aparecimento do que ficou conhecido como Uberização do trabalho. Em seguida investiga-se o fenômeno da Uberização como uma das faces da precarização dos direitos laborais básicos do trabalhador, e por fim ressalta-se a necessidade de proteção dos preceitos caracterizadores do Trabalho Decente no âmbito destas relações.

Palavras-chave: Tecnologia; uberização do trabalho; precarização; trabalho decente.

ABSTRACT

This article aims to study the phenomenon of the Uberization as a form of violation of the minimum rights of workers and precarious work and reaffirm the importance of protecting Decent Work in labor relations. Through a technical-normative analysis, which uses the inductive method, it approaches how the new technologies are responsible for the change in the way in which labor relations develop, providing the appearance of what became known as Uberization of work. Next, the phenomenon of the Uberization is investigated as one of the faces of the precariousness of the worker's basic labor rights, and finally, the need to protect the precepts that characterize Decent Work within the scope of these relationships is highlighted.

Keywords: Technology; uberization of work; precariousness; decent work.

¹ Doutora em Direitos Humanos (USAL/Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais (Unama/PA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do CESUPA. Auditora do TCE/PA.

² Aluna de graduação no Curso de Direito no Centro Universitário do Pará (CESUPA).

³ Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo CESUPA. Bolsista PROSUP-CAPES. Advogada. E-mail: julianaeiro1@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos se difundiram em todos os setores da vida em sociedade, de forma acelerada e sem precedentes, decorrentes da tendência natural de evolução e da natureza inventiva do ser humano. A internet e os dispositivos móveis passaram a integrar a vida dos indivíduos, proporcionando a rapidez do compartilhamento de informações, assim como a facilidade de comercialização de produtos e serviços.

A exploração do trabalho pelo capital ganhou contornos diferenciados, onde elementos tradicionais da relação de emprego, que se encontra como objeto central do Direito do Trabalho, passaram a desaparecer, dando lugar à novas formas de trabalho marcadas pela utilização das novas tecnologias, dentre as quais destaca-se a exploração da mão de obra de motoristas para o oferecimento do serviço de transporte remunerado individual.

O transporte individual urbano se difundiu em todo o território nacional sob a direção da empresa Uber, que nomeou o fenômeno que engloba todos os motoristas de aplicativos do Brasil, a Uberização do trabalho. Este fenômeno distingue-se da relação de emprego tradicional em razão da ausência de caracterização da subordinação jurídica nos moldes tradicionalmente concebidos pelo Direito do Trabalho, deixando estas novas relações de labor carentes da devida tutela jurídica.

Cabe observar que o transporte remunerado individual de passageiros possui previsão legislativa apenas na Lei nº 12.587/12, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, posteriormente alterada pela Lei nº 13.640/18. Com a modificação, a Lei nº 12.587/12 passou a estabelecer o conceito legal do serviço, alguns requisitos mínimos para a contratação do motorista pela empresa e definiu a atividade realizada como trabalho autônomo, sem menção à limitação de jornada, remuneração, contribuições sociais e aos demais direitos assegurados constitucionalmente ao trabalhador, no art. 7º, da Constituição Federal de 1988.

Portanto, denota-se a ausência de regulamentação dos direitos do trabalhador em sede das relações de trabalho existentes entre as plataformas digitais e os obreiros. Por outro lado, os direitos do trabalhador estão englobados dentro do instituto do Trabalho Decente, que constitui um conjunto mínimo de direitos que, firmados na noção de dignidade da pessoa humana, visam assegurar a liberdade, igualdade, a saúde e a segurança do trabalhador.

Neste sentido, assegurar um labor em condições justas e decentes é uma forma de efetivar a dignidade daqueles que trabalham, e o principal responsável por essa tutela é o próprio Estado, tendo em vista trata-se de um Direito Fundamental de 2ª dimensão, que carece de medidas ativas para sua plena eficácia.

É sobre o fundamento da dignidade humana que se constrói o Direito do Trabalho, cuja principal finalidade é melhorar a condição social dos trabalhadores, e garantir a proteção necessária àqueles que são vistos como mais vulneráveis ou hipossuficientes dentro da relação de trabalho: os empregados. Esta proteção deve se estender sobre todas as formas de trabalho, acompanhando a evolução em sociedade, não podendo deixar de tutelar as novas modalidades que surgem com o advento das novas tecnologias.

Tendo em vista a ausência de previsão legal que garanta o Trabalho Decente no âmbito do transporte remunerado individual de passageiros, torna-se indispensável realizar uma análise crítica acerca da situação, assim como examinar o papel do Direito do Trabalho diante destas relações.

Por meio de um estudo teórico-normativo utilizou-se do método indutivo para, a partir da pesquisa bibliográfica-documental, responder ao problema central que consiste na investigação dos impactos negativos e violações que o fenômeno da Uberização trouxe às relações de trabalho.

O estudo em tela encontra-se dividido em cinco tópicos, sendo o primeiro a presente introdução; em segundo lugar busca-se analisar a globalização e seus impactos para o Direito do Trabalho; no terceiro item investiga-se a Uberização do Trabalho e sua relação com a precarização das relações laborais; em quarto lugar estuda-se a necessidade de efetivar-se o direito ao Trabalho Decente no contexto da Uberização do Trabalho; e no quinto e último item são tecidas as considerações finais acerca de todos os fenômenos estudados.

2 A GLOBALIZAÇÃO E OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

A conexão entre as evoluções da tecnológicas e as relações laborais é perceptível durante todo o decurso da história, porém se torna mais clara e relevante nos períodos denominados de Revoluções Industriais. Schwab (2019, p. 19) conceitua as Revoluções como eventos capazes de gerar profundas mudanças nas estruturas sociais e sistemas econômicos, desencadeadas pela introdução de novas tecnologias e formas de perceber o mundo. Desta forma, é possível perceber que o mundo do trabalho é grandemente afetado por estas inovações, que provocam reflexos nas condições de trabalho e na legislação trabalhista.

A Primeira Revolução remonta ao Século XVIII. De acordo com Rodrigues (2020, p. 95), iniciou-se neste período a introdução da mecanização na esfera industrial, especificamente no setor têxtil, cujas principais tecnologias inseridas foram a máquina de fiar, o tear hidráulico e o tear mecânico. Destaca-se que a partir deste momento o trabalho humano

passou a girar em torno das máquinas, que foram inseridas com o escopo de facilitar a atividade nas indústrias e reduzir o fardo das tarefas penosas e repetitivas.

Sobre o tema, Maranhão e Carvalho (1993, p. 14-15) registram que a maquinização do trabalho industrial produziu uma grande concentração de trabalhadores ao redor da máquina. Além disso, propiciou o surgimento da figura do assalariado e no campo jurídico introduziu o princípio da livre contratação, onde não havia limites à vontade das partes e a pessoa do patrão foi favorecida, em razão da sua propriedade sobre os meios de produção e poder diretivo sobre a atividade industrial, resultando na total liberdade de exploração do empregado sem a intervenção do Estado.

Por outro lado, em relação ao operário, observava-se uma disparidade entre a igualdade jurídica e a realidade fática, pois inexistiam normas estabelecendo as condições mínimas à prestação digna do trabalho, e embora continuassem sendo solicitados, a única habilidade exigida era a de conhecimento de execução das máquinas, tornando-se possível o labor até mesmo às crianças de seis a dez anos. Dessa forma, instalou-se a superexploração dos trabalhadores fazendo com que os mesmos buscarem soluções para estes graves problemas (MARANHÃO; CARVALHO, 1993, p. 14-15).

Ainda neste sentido, Neto e Cavalcante (2005, p.13) esclarecem que, em relação a este período, há registros históricos que trazem relatos de jornadas infundáveis de trabalho, chegando ao limite de 18 horas diárias, além da ausência de distinção do trabalho realizado entre homens, mulheres e crianças, e que além destas deploráveis condições os trabalhadores também estavam sujeitos à castigos físicos caso apresentassem uma produção abaixo do esperado.

Acerca do cenário apresentado, Manus (2015, p. 09) aponta que a concentração dos operários no local de trabalho criou as condições para o associacionismo, movimentos de associações de trabalhadores que se voltavam contra a superexploração do trabalho e deram origem aos atuais sindicatos. Tais movimentos enfrentaram resistência dos empregadores, buscando direitos individuais dos trabalhadores, representando o fato gerador do nascimento do Direito do Trabalho.

Nos dois séculos que se sucederam, as relações de trabalho foram mais uma vez modificadas pelas inovações. A eletricidade e a linha de montagem juntas propiciaram o surgimento da produção em massa. De acordo com Neto e Cavalcante (2015, p.17), em 1911 Frederick W. Taylor propôs uma nova forma de divisão do trabalho, pautada na utilização de máquinas com o intuito de aumentar a produtividade e reduzir o tempo de produção.

As características eram a intensificação da divisão do trabalho, na forma de fracionamento das etapas do processo de produção, e o controle sobre o tempo despendido em cada etapa, visando a redução do tempo ao mínimo, incrementando os níveis de produtividade. Estabeleceu-se então uma divisão entre o trabalho manual e o intelectual, e o obreiro passou a ser constantemente vigiado no desempenho de suas atividades, assim como tornou-se alienado das demais etapas do processo de produção, tornando-se responsável apenas por suas tarefas ultra especializadas e repetitivas (NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 17)

Em continuidade os mencionados autores asseveram que, posteriormente, Henry Ford (proprietário da empresa de automóveis Ford Motor Company) adotou o sistema elaborado por Taylor e realizou algumas modificações, de modo que se criou um novo sistema de produção baseado em 3 princípios: intensificação, economia e produtividade. Houve a redução do tempo empregado na produção, a colocação rápida dos produtos no mercado, a diminuição ao mínimo do estoque de matérias primas, e, principalmente, o aumento da produtividade por meio da especialização e da linha de montagem (JORGE; CAVALCANTE, 2015, p. 17)

Ocorre que, segundo Neto e Cavalcante (2015, p.19), o sistema fordista passou a ser substituído pelo sistema toyotista, cuja maior distinção apresentada era a de eficiência da produção por meio da eliminação dos custos. Foi eliminada a especialização, transformando os trabalhadores em multifuncionais, e inaugurando, em meados do século XX, a chamada Terceira Revolução Industrial.

Delgado (2017, p. 46-48) assevera que este período foi marcado pela microeletrônica, robótica, microinformática e as telecomunicações, tecnologias que, ao serem introduzidas ao setor do trabalho, repercutiram inúmeros impactos, dentre eles a redução dos postos de trabalho e o aprofundamento do desemprego. Aduz que a mudança não impactou os segmentos de trabalho de forma homogênea, de modo que enquanto algumas categorias profissionais foram extintas outras apenas incorporaram as novas tecnologias ao seu modo de execução.

Acerca da flexibilização da produção, Antunes (2015, p. 34) afirma que ela surgiu a partir da substituição do cronômetro e a produção em série, e que a produtividade passou a ser perseguida através da otimização e da adequação à lógica de mercado, e que este cenário de flexibilização e desregulamentação atingiu também os direitos do trabalhador, de modo que garantias e conquistas históricas dos trabalhadores foram substituídas ou eliminadas, visando adequa-se à nova fase do mundo da produção.

No século XXI, de acordo com Schwab (2019, p.20-21), a sociedade se encontra diante da Quarta Revolução Industrial, também chamada de Indústria 4.0. Atualmente, as tecnologias digitais, pautadas nos computadores, softwares e redes estão causando uma ruptura à Revolução anterior, em razão da sua sofisticação e integração, que transformaram a sociedade e a economia global. Assevera o autor que a Indústria 4.0 criou um mundo onde há a cooperação global e flexível de domínios físicos, digitais e biológicos.

Destaca o supracitado autor que as tecnologias emergentes são espalhadas pelo mundo de forma muito mais rápida e abrangente do que nos momentos anteriores, o que denota os efeitos da globalização nas mudanças trazidas pela Quarta Revolução. A distinção do tempo de propagação dos efeitos das Revoluções é clara, vez que o tear mecanizado, marco da Primeira Revolução, levou 120 anos para se difundir fora da Europa, enquanto a internet levou menos de uma década (SCHWAB, 2019, p. 20-21).

Martins (2006, p. 13-14) alega que a globalização consiste em um processo de desenvolvimento da economia que traz a abertura de mercados, a expansão de negociações e um crescimento uniforme entre os envolvidos, tratando-se desta forma de um processo de integração econômica. Entretanto, a autora ressalva que este processo pode levar à exclusão social, dada a já existente desigualdade social entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos. A globalização se fortalece a partir do aprofundamento das desigualdades sociais, e que isto ocorre em função da acumulação do capital.

Entre as consequências deste processo, a autora cita o aumento vertiginoso do desemprego, além do aumento da produção possibilitado pelos custos mínimos, baixos salários, mão de obra barata e condições sub-humanas de trabalho, que permitem às empresas o desenvolvimento de produtos de baixa qualidade e valor altamente competitivo, como no caso de países como a China, Coreia do Sul, Tailândia e Malásia (MARTINS, 2006, p. 13-14).

Schwab (2019, p.43) explica a tecnologia, impulsionada pelo fenômeno da globalização, mudou drasticamente todos os setores e ocupações, e é capaz de apresentar dois efeitos cumulativos e amplamente divergentes entre si: o destrutivo e o capitalizador. O efeito destrutivo consiste na substituição do trabalho vivo (com utilização de força humana) pelo trabalho morto (realizado por máquinas), o que força os indivíduos desempregados a realocar suas habilidades em outros setores. Por outro lado, o efeito capitalizador possui o condão de criar novas profissões, empresas e indústrias, em razão da demanda por novos bens e serviços.

Além do aprofundamento das desigualdades sociais e possíveis perdas de postos de trabalho, Ferreira e Moreira (2021, p. 316) sublinham que a introdução das novas tecnologias

no processo produtivo impõe a demanda por uma mão de obra mais qualificada, com a respectiva intelectualização de uma parcela dos trabalhadores, gerando um excedente de indivíduos sem ocupação, que acabam recorrendo ao setor terciário para poder exercer seu labor.

Neste cenário, destacam os autores, aqueles que não se encontram sob a égide de uma relação de emprego integral se sujeitam à exploração do trabalho em sede das plataformas digitais, como o exemplo da plataforma Uber. Este rearranjo no processo laboral contribui para a atomização e descentralização do mercado, de forma a dismantelar os sistemas tradicionais e instaurar a desregulamentação trabalhista, resultando na precarização e diminuição dos direitos e garantias sociais dos trabalhadores (FERREIRA E MOREIRA, 2021, p. 316).

Em suma, denota-se que a Revolução 4.0, aliada à globalização, foi capaz de gerar inúmeras consequências às relações de trabalho, que se propagaram de forma abrangente e profunda e em uma velocidade jamais observada pela sociedade. Estas mudanças incluem a geração de novas categorias profissionais e a extinção de muitas outras, em razão da automação.

Como consequência, tem-se a precarização das condições de trabalho, presente nas relações exercidas por aqueles que foram excluídos das posições que ocupavam pela instauração do processo tecnológico. A degradação é marcada pelo esquecimento dos modelos tradicionais de trabalho e pela ausência de regulamentação trabalhista, sucedendo na redução dos direitos e garantias sociais dos trabalhadores.

3 A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como visto, as novas tecnologias se imiscuíram à economia e geraram inúmeras transformações, dentre elas as mudanças no mundo do trabalho, vez que este apresenta uma clara correlação com o capitalismo, servindo como instrumento para propiciar a lógica de acumulação, e de acordo com, Ferreira e Moreira (2021, p. 326) o rearranjo no processo produtivo provocado pelas inovações tecnológicas impõe uma necessidade de adaptação e reajuste da organização econômica e do mercado de trabalho.

Para os mencionados autores, esta nova organização econômica é marcada pela regulação virtual da vida, apartada dos valores e modelos do mundo físico. Ademais, caracterizam este cenário regido por novas formas de controle do trabalho como redutor da privacidade dos trabalhadores, expensor do tempo à disposição do empregador e responsável pelo esquecimento dos elementos tradicionais da relação de emprego.

Melo (2017, p. 220) afirma que a Revolução 4.0 influenciou o panorama econômico dos países de tal modo que criou um novo modo de prestação de serviços e comércio de bens conhecido como economia de compartilhamento, que visa promover a solidariedade social e criação de novas oportunidades de negócios de maneira facilitada, através da promoção de um contato direto entre prestadores, tomadores de serviços e consumidores, intermediada através das plataformas digitais por meio de aplicativos em smartphones.

Desta forma, há a promoção do acesso de quem precisa a quem pode fornecer o serviço ou produto, de forma a gerar benefícios recíprocos. Entretanto, esclarece Alves (2017, p. 96) que as práticas da empresa se desvirtuam do modelo de economia de compartilhamento na qual afirma se inserir, pois atua apenas como intermediadora do trabalho independente prestado pelos motoristas aos seus passageiros, entretanto aproveita-se das facilidades trazidas através deste modelo para a obtenção de lucros exorbitantes extraídos da exploração do trabalho à margem da legislação jus laboral. Logo, denota-se a ausência da solidariedade social e vantagens recíprocas, princípios fundamentais deste novo sistema.

A partir deste modelo de negócio que propicia o contato direto entre as partes envolvidas, segundo Stefano (2016, p. 471), surgem dois novos tipos de trabalho, o “crowdwork” e o trabalho “on-demand”. O “crowdwork” consiste em uma forma de oferecimento de serviços realizada totalmente online, através do intermédio de uma plataforma digital. As práticas ocorrem de forma descentralizada, por meio da fragmentação de tarefas, tornando possível o envolvimento do maior número de pessoas possíveis, e não impõe exigências técnicas, de forma que pode ser executada por qualquer pessoa em qualquer lugar do mundo. Consequentemente, há o agravamento da concorrência entre trabalhadores, vencendo aquele que conseguir oferecer o menor preço.

Por outro lado, no trabalho “on-demand” há o oferecimento de serviços tradicionais por meio de aplicativos online, cuja realização é feita em um espaço físico, previamente determinado. O tomador de serviços exerce total controle sobre a sua forma de execução, estabelecendo os valores a serem seguidos, assim como as regras que regerão o processo de seleção e disciplina dos prestadores, para que seja garantido um padrão de qualidade dos serviços (STEFANO; 2016, p. 471).

Abílio (2020, p. 114) salienta que no trabalho “on-demand” a regulação das atividades é estabelecida por cada país de forma individualizada, e que há uma crescente tendência de eliminação de direitos concernentes à limitação da jornada de trabalho, do valor da remuneração e dos riscos, e custos da execução da atividade.

Como exemplos deste formato de trabalho, Stefano (2016, p. 474-475) cita os serviços de delivery, limpeza, trabalho doméstico, assistência jurídica, assistência médica, trabalho administrativo, e também o serviço de transporte, todos prestados por intermédio de uma plataforma.

Pautando-se na modalidade de trabalho intermediado pelas plataformas digitais, o “work on-demand”, surge a empresa Uber, pioneira no mercado de transporte individual remunerado, que utiliza da exploração da mão de obra de motoristas sob a alegação de não ser empregadora, e sim intermediadora da prestação de um trabalho autônomo. Para Gaia (2019, p. 216), formalmente se trata de uma empresa de tecnologia, que possui como principal objetivo conectar passageiros que buscam um transporte de qualidade, acessível e personalizado aos motoristas, que, diante da crise do desemprego, possuem na plataforma uma chance de auferir uma renda extra.

Segundo o autor, o sistema funciona de maneira simples, onde basta que os clientes e motoristas tenham acesso à internet e sejam previamente cadastrados na plataforma para poderem utilizar os serviços. Todos os dados pessoais inseridos são armazenados e administrados exclusivamente pela empresa (GAIA, 2019, p. 216).

O procedimento de utilização é realizado pelo usuário, que informa o local de partida e o de destino, com isso o próprio aplicativo calcula a rota mais apropriada, através de um sistema de GPS embutido na plataforma. A precificação também é definida pela empresa, e todo o processo ocorre sem a participação ou anuência do motorista. Após a solicitação da viagem pelo usuário, a Uber realiza o direcionamento aos motoristas que se encontram nas proximidades do local de partida para aceitarem a corrida. Ao ser encerrado o trajeto, a empresa realiza o cálculo do valor, e retem uma porcentagem de 20% a 25% do valor bruto, repassando o restante ao motorista (GAIA, 2019, p. 216).

Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 32-43) destacam os elementos desta relação, sendo eles o controle por programação, o sujeito objetivo, a liberdade programada, a gestão por números ou recompensas, a mobilização total dos trabalhadores e a atomização do trabalho.

O controle por programação trata-se de um novo modelo de organização do trabalho, regido pela programação em comandos ou objetivos a serem cumpridos pelo trabalhador, onde o trabalho deixa de ser uma coisa e passa a ser uma fonte de energia do homem que pode por ele ser alugada. Neste sistema, a subordinação centra-se na programação através de metas, resultados e estatísticas sobre o desempenho. Tem-se então uma contradição inerente: de um lado a entrega de parcela da autonomia ao prestador de serviços e de outro a criação de

obstáculos para esta liberdade por meio da programação (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 32-43).

A ausência de liberdade pode ser notada em inúmeros aspectos da relação de trabalho estabelecida, tais como a aceitação dos termos e condições, e a ausência de poder de direção e escolha sobre a remuneração, os clientes, os destinos e rotas, a jornada e permanência na plataforma. Estes comandos se traduzem em regras, que são impostas ao trabalhador muitas vezes sem o seu conhecimento. São traçados objetivos de maneira unilateral pela empresa, que definem o local, o horário das corridas e o cliente a ser atendido, distribuindo os motoristas como for conveniente, sem quaisquer possibilidades de escolha daqueles que irão realizar o serviço. E, caso tentem exercer algum poder de escolha sobre os serviços realizados, correm o risco de serem suspensos ou até mesmo excluídos da plataforma devido ao constante controle praticado pela empresa (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 32-43)

O elemento do sujeito objetivo surge a partir da necessidade de adaptação do indivíduo face às mudanças de ambiente, pois a empresa pode alterar os comandos a qualquer momento, cabendo ao trabalhador subordinar-se para poder cumprir os objetivos estabelecidos. Um dos principais aspectos desta relação de trabalho intermediada pela tecnologia é a liberdade programada, que se traduz na imposição de sujeição do prestador do serviço às regras impostas pela programação da empresa, retirando-lhe a liberdade de decidir sobre a execução das atividades realizadas por si. Tem-se então uma contradição inerente: de um lado a entrega de parcela da autonomia ao prestador de serviços e de outro a criação de obstáculos para esta liberdade por meio da programação (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 32-43).

De acordo com Alves (2017, p. 103) há a concessão de uma falsa liberdade ao trabalhador, vez que os motes da empresa são “seja seu próprio chefe” e “dirija em seu próprio horário”. Entretanto, na realidade, o indivíduo é submisso aos resultados e procedimentos ditados pela própria empresa. Sem direito à contraditório, o motorista pode ser descadastrado e excluído da plataforma caso não preencha os parâmetros impostos, e estas decisões são tomadas de forma totalmente unilateral pela empresa, evidenciando o seu controle sobre a forma de execução do trabalho.

Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 33) esclarecem que a gestão por números ou recompensas representa uma outra forma de controle utilizada. Através da premiação e da punição, as plataformas alcançam mecanismos que provocam efeitos que manipulam psicologicamente os trabalhadores a atenderem os objetivos empresariais.

A premiação consiste na aplicação de incentivos para que os motoristas estejam ativos em datas comemorativas, garantindo um preço mínimo por hora, assim como podem direcionar os seus “colaboradores” aos locais onde há menos carros disponíveis. Já a punição é desenvolvida através das avaliações realizadas pelos passageiros ao final de cada viagem, que é diretamente endereçada à empresa, ao invés do cliente, o que é esperado dentro do contexto da economia de compartilhamento (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 33).

Desta forma, a empresa pode exercer o controle sobre o desempenho do trabalhador, assim como transferir a tarefa de fiscalização da atividade aos consumidores. E conforme já destacado, caso o motorista não satisfaça os critérios da empresa e receber avaliações negativas, pode ser punido de maneira unilateral (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 33)

Portanto, destaca-se a total dependência financeira do trabalhador em relação à empresa, visto que necessita da atividade para garantir a subsistência própria e familiar, e que em razão dos mecanismos de controle impetrados, não possui autonomia ou poder de decisão frente aos aspectos de execução do seu trabalho, incluindo a sua remuneração (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 33)

Outro comando utilizado pela Uber consiste na mobilização total dos trabalhadores, que devem estar disponíveis à plataforma durante todos os momentos do dia para conseguirem atender aos objetivos impostos. De acordo com esta lógica disruptiva, o trabalho deve ser permanentemente inseguro, de forma a proporcionar maior eficácia e rapidez ao controle e objetivos estabelecidos, assim como manter os trabalhadores totalmente entregues ao sistema, influenciados pela pressão do cumprimento de metas (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 33).

E por fim, concluem os autores que a dinâmica de negócios estabelecida acarreta na atomização do mercado de trabalho, onde os laços solidários entre os trabalhadores são rompidos e insurge uma atmosfera concorrencial onde eles competem entre si em um leilão pela força de trabalho. Ocorre o esquecimento da noção de pertencimento à um grupo.

Em adição, Antunes (2021, p. 13) estabelece que os trabalhadores se tornam responsáveis pelos riscos da atividade, assumindo todos os encargos que deveriam ser de cobertos pela empresa, como despesas de seguros, gastos com manutenção dos carros, alimentação, limpeza. O autor pontua que estes indícios remetem à fase primitiva de acumulação do capitalismo, onde os indivíduos encontravam-se diante de jornadas diárias superiores a 14 horas; remuneração salarial rebaixada em contradição a intensificação do

trabalho e crescimento de um contingente de pessoas sem acesso a qualquer direito social. Logo, percebe-se estar diante de um retrocesso em relação a todos os direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores durante séculos.

O futuro do trabalho se encontra ameaçado pela intensificação da precarização e pelo desemprego, causados pela lógica destruidora da classe trabalhadora que avança por meio da perda dos direitos e dos avanços da tecnologia, com o intuito de redução dos custos de produção por meio da substituição da força de trabalho viva por máquinas. Este cenário de precarização, cada vez mais marcado pelas terceirizações, flexibilizações e informalidade, propicia o surgimento e a expansão do trabalho uberizado, que cria condições para a individualização das relações laborais e a completa supressão da legislação social protetora do trabalho.

Em concordância, Ferreira e Moreira (2021, p. 312) evidenciam que o caráter emancipador da tecnologia estabelece uma relação intrínseca com os mecanismos de reprodução e manutenção do capital, revelando como consequência a precarização das condições de trabalho, antagonicamente à propalada “autonomia” do trabalhador na economia moderna.

Deste modo, acerca do fenômeno da Uberização e seus contornos, é imprescindível destacar a perspectiva de Gaia (2019, p.248), que assevera que as tecnologias disruptivas, embora garantam benefícios aos consumidores ao trazerem novas formas de realização de serviços tradicionais, não podem operar como agentes limitadores da aplicação do Direito do Trabalho. A precarização trazida por meio das novas modalidades de trabalho através de aplicativos de transporte de passageiros não encontra subsídios nas vocações protetora e humanista do Direito do Trabalho e do direito fundamental à proteção do trabalho em face da automação, presente no art. 7º XVII da Constituição da República de 1988.

Portanto, tem-se que o trabalho desempenha um importante papel na acumulação do capital, e estabelece uma clara correlação com a economia e as mudanças ocasionadas pela introdução das novas tecnologias nos sistemas de produção. No âmbito da nova organização econômica, surge a economia de compartilhamento, marcada pela comunicação facilitada entre prestadores de serviços e consumidores, cujos principais objetivos são a obtenção de benefícios mútuos e a solidariedade social.

Conforme analisado, a empresa Uber utiliza-se da modalidade de trabalho “on-demand”, que afirma ser uma empresa de tecnologia intermediadora da prestação do trabalho autônomo dos motoristas, entretanto, na prática, observa-se que realiza a exploração do

trabalho minimamente remunerado para a obtenção de vultuosos lucros em função da ausência de proteção juslaboral aos trabalhadores.

Deste modo, é possível concluir que esta modalidade de trabalho está ameaçada pela intensificação da precarização, que é ocasionada pelo avanço da tecnologia e pela perda de direitos sociais dos trabalhadores, motivada pela redução de custos na produção, que se beneficia da ausência de proteção legal à relação de trabalho em comento. Portanto, não se pode permitir que diante dos benefícios trazidos pela Revolução 4,0, permita-se a violação de direitos sociais que visem garantir a dignidade e a proteção do trabalho, e que a precarização nas formas modernas de trabalho por meio de aplicativos opere em contrariedade às vocações protetora e humanista do Direito do Trabalho.

4 A NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DA TUTELA DO TRABALHO DECENTE

Ferreira e Moreira (2021, p. 321) asseveram que a alteração na organização da atividade produtiva causada pelas tecnologias disruptivas reflete na forma de exploração do labor humano, e que o Direito do Trabalho não pode se abster de oferecer proteção às relações que se estabelecem pela venda da força humana, de forma que os instrumentos de proteção laboral existentes no ordenamento jurídico não podem ser totalmente apartados das novas relações jurídico-laborais apresentadas.

Desta forma, o direito laboral deve regular as novas modalidades de prestação de serviços intermediadas pelas plataformas digitais, posto que o trabalho possui uma dimensão ética perante a sociedade, e que há a imposição de uma tutela jurídica específica. Apesar de serem qualificados como “autônomos”, por serem agentes livres no mercado para prestar seus serviços a partir de qualquer plataforma digital, isso não lhes garante a igualdade negocial perante o contratante de seus serviços (FERREIRA; MOREIRA, 2021, p. 321).

Segundo os autores, isso se deve ao fato de que ao adentrar na plataforma os motoristas são obrigados a aceitar os “termos e condições” como requisito indispensável a prestação do serviço. Em decorrência deste cenário, é possível observar a massificação da prestação de serviços em razão de regras contratuais unilateralmente impostas, sem qualquer concessão de autonomia ao trabalhador para a realização de modificações em aspectos essenciais da relação laboral, a exemplo da remuneração (FERREIRA; MOREIRA, 2021, p. 321).

Em razão da ausência dos requisitos mínimos que denotem a presença de autonomia na celebração do negócio jurídico, Ferreira e Moreira (2021, p.322) sublinham que é justificada a intervenção do Estado por meio do dirigismo contratual estatal, estabelecendo

uma regulação juslaboral destas relações, aptas a promover condições materialmente isonômicas aos dispositivos contratuais esculpido, sob a égide de uma autonomia meramente formal.

Em concordância, acerca da proteção social e da finalidade do Direito do Trabalho, deve-se destacar as lições de Pires (2011, p. 132), que assevera tratar-se de um conjunto de normas e preceitos de ordem pública cujo objetivo centra-se na proteção não apenas aos trabalhadores, mas também à toda sociedade. E ainda, segundo Delgado (2017, p. 21), o direito laboral é uma ciência jurídica que se propõe a regulação do sistema econômico e social capitalista e a resguardar a civilidade na exploração do trabalho humano.

Neste cenário, Ferreira e Moreira (2021, p. 320) destacam que a diretriz estabelecida pela Constituição Federal de 1988 pauta-se na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, para assegurar uma existência digna aos trabalhadores conforme os ditames da justiça social, e que a Carta Maior consagra uma dimensão ética do Direito do Trabalho a partir de sua finalidade de promover a dignidade humana.

Consoante as disposições constitucionais, em 1998 a Organização Internacional do Trabalho promulgou a “Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho”, onde foi cunhado o conceito de trabalho decente, Segundo Brito Filho (2018, p. 51), essa noção engloba um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que correspondem a: o direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra riscos sociais.

Acerca das condições para sua efetivação, denota o autor:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano (BRITO FILHO, 2018, p. 57).

Sobre a natureza do trabalho decente, Villatore e Izuta (2019, p. 423-424) pontuam que se trata de um instrumento com fulcro na redução das desigualdades sociais, efetivação dos direitos fundamentais e erradicação da pobreza e da exclusão social. Por conseguinte, Ferreira (2020, p. 29) salienta a importância deste instituto, afirmando que o trabalho deve ser garantido para todos, em condições de dignidade e igualdade, não bastando a mera existência

de postos de trabalho, sendo necessário o acesso ao emprego em condições dignas que lhe resguardecem todos os demais direitos. O trabalho deve continuar sendo um fator de melhoria das condições socioeconômicas da sociedade, assim como uma forma de reconhecimento da dignidade.

Neste sentido, diante do cenário de precarização das relações de trabalho estabelecidas no âmbito das plataformas digitais, surge a busca pela proteção dos preceitos do trabalho decente como solução.

No bojo do trabalho exercido pelos motoristas de aplicativo, é possível constatar a sua hipossuficiência em razão da dependência econômica da empresa, assim como a ausência de condições igualitárias para a negociação das cláusulas contratuais. Na prática, observa-se uma distância muito grande da “autonomia” alegada pela empresa Uber. O indivíduo labora tolhido de sua liberdade para dispor de aspectos essenciais à atividade que desempenha, como a remuneração e a sua jornada de trabalho.

Tais aspectos estão intrinsecamente ligados, vez que, ao exercer o seu controle programado e impor uma remuneração excessivamente baixa pelo serviço prestado, o motorista vê-se compelido a realizar jornadas cada vez mais extensas para que possa auferir uma renda mínima para garantir a dignidade própria e de sua família. Deste modo, veem-se violados os preceitos que fundamentam o trabalho decente, e que visam trazer dignidade e condições de igualdade ao trabalho.

Diante disto, torna-se imprescindível o dirigismo contratual estatal por meio do Direito do Trabalho, fundamentado na ausência dos requisitos de autonomia do trabalhador na celebração do contrato com a plataforma, assim como pela hipossuficiência do indivíduo para negociar os termos do contrato de forma igualitária. Destaca-se como finalidade do Direito do Trabalho a proteção dos trabalhadores e a regulação do sistema econômico e social, conjuntamente com o dever de resguardar a civilidade na exploração do trabalho.

Portanto, de acordo com os preceitos estabelecidos na Constituição torna-se o Estado o responsável a promover a valorização do trabalho humano, e a assegurar uma existência digna aos trabalhadores, conforme os ditames da justiça social e a dimensão ética do Direito do Trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As fases das Revoluções Industriais marcam significativas alterações nas estruturas produtivas da sociedade e em seus sistemas econômicos, e são desencadeadas pela introdução de novas tecnologias nos sistemas de produção. A primeira grande revolução remonta-se ao

século XVIII, cujas grandes inovações tecnológicas foram a máquina de fiar, o tear hidráulico e o tear mecânico. O objetivo era de reduzir o fardo das tarefas penosas e repetitivas.

Contudo, os resultados foram as grandes concentrações de trabalhadores nas fábricas, o que propiciou o surgimento de movimentos que lutavam contra as péssimas condições de trabalho, frutos da ausência de regulação estatal sobre a relação jurídica desenvolvida. O quadro era de completa liberdade de contratação, onde, em razão da igualdade jurídica e desigualdade fática os empregadores, as condições de trabalho impostas eram desumanas, como jornadas de 18 horas, castigos físicos, e a participação de crianças de seis a dez anos.

Assim, os trabalhadores se reuniram por meio de associações, atualmente conhecidas como sindicatos, em busca de direitos mínimos para a melhoria das condições laborais da época. Com isso, nasceu o Direito do Trabalho que, desde então, vem passando por diversas modificações.

Em sucessão, houve a Segunda Revolução Industrial, caracterizada pela invenção da eletricidade e da linha de montagem, que deram origem à produção em massa. Em 1911, iniciou-se uma nova divisão do trabalho, proposta por Taylor, que consistia na utilização de máquinas para a redução do tempo de produção.

As etapas do processo de produção foram fracionadas, tornando o trabalhador alienado das demais tarefas que não desenvolvia, realizando atividades ultraespecializadas e repetitivas, sob a intensa vigilância do seu empregador. Posteriormente Henry Ford adotou este modelo com algumas modificações, introduzindo o aumento da produtividade por meio da especialização e da linha de montagem.

No século XX, inaugurou-se a chamada Terceira Revolução, onde o sistema toyotista aumentou a eficiência da produção através da eliminação dos custos, afastando a figura da especialização, e transformando os trabalhadores em multifuncionais, conectando o trabalho com novas tecnologias, a microeletrônica, robótica, a microinformática, entre outros. Em adição, introduziu-se a flexibilização da produção a partir da substituição da produção em série pela adequação à lógica flexibilizada de mercado, impondo a desregulamentação dos direitos do trabalho.

A Revolução 4.0 iniciou-se no século XXI, pautada nas tecnologias dirigidas por computadores, softwares e redes, causando uma ruptura em relação ao período anteriormente estabelecido, ao criar um mundo de cooperação global e interação entre os mundos físicos, digitais e biológicos. A globalização permitiu que as mudanças trazidas pelos avanços tecnológicos ocorressem de forma mais rápida e abrangente.

Dentre tais mudanças, destacam-se a criação de novas categorias profissionais e a extinção de outras e a precarização das condições de trabalho, presente nas relações estabelecidas por aqueles que foram atingidos pelo desemprego em decorrência da automação. Logo, o cenário de precarização é marcado pelo esquecimento dos modelos tradicionais de trabalho e pela ausência de regulação jus laboral, levando à redução de direitos e garantias sociais dos trabalhadores.

No âmbito da correlação entre a economia e o trabalho, denota-se que o labor se encontra profundamente influenciado pelos fenômenos econômicos e vice versa, de modo que, com o advento da introdução das tecnologias na sociedade, inaugurou-se uma nova organização denominada economia de compartilhamento, que ocorre no mundo digital, e centra-se na comunicação facilitada entre provedores de serviços e consumidores, gerando mútuos benefícios e solidariedade social.

Neste contexto criam-se duas novas formas de trabalho, o “crowdwork” e o trabalho “on-demand”. O primeira é formado pela realização de um trabalho fragmentado em tarefas especializadas, e é realizado totalmente online, o que permite com que seja realizado por qualquer pessoa em qualquer lugar do mundo. Já a segunda modalidade, consiste na prestação de serviços tradicionais, na forma física, por trabalhadores subordinados aos comandos e regras estabelecidas através da programação das plataformas digitais.

A empresa Uber, que se utiliza do trabalho “on-demand”, afirma ser uma empresa de tecnologia que intermedia a prestação de trabalho de motoristas autônomos, entretanto aproveita-se da ausência de regulação legal das atividades para a obtenção de lucros vultuosos. Esta relação é marcada pelo controle pela programação, o sujeito objetivo, a liberdade programada, a gestão por recompensas, a mobilização total dos trabalhadores e pela atomização do trabalho.

Trabalhadores submetidos aos comandos de regras estabelecidas pelas programações laboram totalmente controlados e subordinados à empresa, de forma que a sua liberdade seja programada, e haja a coação a se tornarem sujeitos objetivos, que se adaptam às constantes e imprevisíveis mudanças impostas pela empresa. Logo, sem liberdade de decidir sobre os aspectos intrínsecos à execução do seu trabalho, como valor, trajeto e a clientela, o indivíduo fica dependente economicamente da plataforma e incapaz de negociar os termos do seu contrato.

Ademais, não bastasse o controle sobre os aspectos essenciais do seu trabalho, o trabalhador se encontra à mercê dos mecanismos de premiação e punição gerados pela empresa, que oferecem recompensas àqueles que se mobilizam a estarem totalmente

disponíveis à plataforma, e punem aqueles que contrariam os objetivos e comandos estabelecidos.

Desta forma, conclui-se que os trabalhadores são compelidos a exercerem jornadas exaustivas de trabalho para auferir uma renda mínima, já que não possuem gerência sobre a sua remuneração, e deste modo ficam alienados do seu pertencimento à um grupo, assim como são encorajados a adotar uma postura concorrencial em relação aos demais colegas, além de se tornarem responsáveis pelos riscos financeiros da atividade econômica.

Em suma, é possível ponderar que o serviço de transporte remunerado individual, intermediado pelas plataformas digitais, encontra-se ameaçado pela intensificação da precarização, causada pelo avanço da tecnologia e pela perda de direitos sociais dos trabalhadores, cuja motivação é centrada na redução dos custos de produção.

Não há como permitir a violação dos direitos sociais que visam garantir a dignidade e proteção do trabalho, bem como ignorar a existência da precarização das formas modernas de trabalho em contrariedade ao caráter humanista e protetor do Direito do Trabalho.

Deste modo, diante da hipossuficiência e dependência econômica do trabalhador em relação a empresa, além da ausência de igualdade para a negociação das cláusulas contratuais e distanciamento do modelo de autonomia alegado pela Uber, torna-se imprescindível a efetivação do trabalho decente no âmbito destas relações.

Para tanto, é imprescindível constituir um conjunto mínimo de direitos do trabalhador, cuja finalidade é ser um fator de melhoria das condições socioeconômicas da sociedade, assim como promover um trabalho digno, a redução das desigualdades sociais e a efetivação dos direitos fundamentais.

Nesse toar, impende reconhecer a necessidade de realização do dirigismo contratual estatal por meio do Direito do Trabalho, fundamentado na ausência de autonomia na relação jurídica analisada, e nas diretrizes constitucionais estabelecidas, que tornam o Estado responsável pela promoção da valorização do trabalho humano e a efetivação de uma existência digna aos trabalhadores, conforme os ditames da justiça social e a dimensão ética do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. “Uberização: a era do trabalhador just-in-time?”, *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, jan.-abr. 2020, p. 114.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 34.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Boitempo Editorial, 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis; DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre os paradigmas da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; MOREIRA, Allan Gomes. **Novas Tecnologias e a Precarização das Relações Laborais**. 2021. Brasília – DF, v. 20, n. 01, p. 309-330, jan./mar. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha. **A teoria moral de Kant como fundamento para o trabalho decente**. In: Eliana Franco Teixeira; Vanessa Rocha Ferreira (org.) A aplicabilidade das teorias da justiça: uma homenagem a José Claudio Monteiro de Brito Filho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 25-40.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 216, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** – São Paulo: LTr, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16ª Edição. São Paulo. Editora Atlas, 2015.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINS, Graciane Prim. **Desemprego estrutural na era da globalização**. 2006. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

MELO, Geraldo Magela. **A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões**. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017, pp. 120-226.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. Saraiva, 2005.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**, 2018.

PIRES, Horácio de Senna. Direito do Trabalho: a atualidade do princípio da proteção. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 2, p. 125–132, 2011.

RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. 1. ed. São Paulo: LTr, p. 17-27, 2017.

RODRIGUES, Priscila. Direito do Trabalho 4.0: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019.

STEFANO, Valerio de. The rise of the "just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy". **Comparative labor law and policy journal**, v. 37, n. 3, p. 461-471, 2016.

VILLATORE, Marco Antônio César; IZUTA, Thierry Gihachi. Globalização e trabalho decente no Brasil. In: **Revista de Direito do Trabalho** – Especial. vol. 1. Jun/2019.