



TRABALHO UBERIZADO E O NOVO CAPATAZ DA ERA MODERNA

Leda Maria Messias da Silva¹

Cora Kressin Arruda D'Aquino²

Resumo: O fenômeno da Indústria 4.0 revolucionou a economia em níveis globais, diante do surgimento de novas tecnologias disponibilizadas para atender às mais variadas demandas da sociedade consumerista. Nesse contexto de hipervalorização da tecnologia informatizada e da Internet das Coisas, surgiram aplicativos-plataformas destinados, pelo menos teoricamente, a intermediar usuários e prestadores de serviços. Este artigo procura contextualizar o momento de surgimento da nova modalidade de gerenciamento do trabalho humano: a uberização ou plataformização do trabalho, à luz do fenômeno da 4ª Revolução Industrial e do capitalismo de vigilância e ressaltar a conexão permanente e a ausência de liberdade e autonomia por parte dessa classe de trabalhadores, sobre os quais há controle constante e acirrado, que substitui a presença de uma chefia física e afeta os direitos da personalidade e sua dignidade. Conclui-se pela necessidade de elaboração de políticas públicas acerca do novo modelo de controle da mais-valia. A pesquisa é teórica e o método utilizado é o indutivo, mediante levantamento bibliográfico, observando-se os conceitos sobre a matéria abordada e extraindo-se conclusões gerais acerca do tema.

Palavras-chave: Capitalismo de Vigilância; Direitos da Personalidade; Uberização; 4ª Revolução Industrial; Precarização do Trabalho.

UBERIZED WORK AND THE NEW FOREMAN OF THE MODERN AGE

Abstract: The phenomenon of Industry 4.0 revolutionized the economy at global levels, through the emergence of new technologies available to meet the most varied demands of consumer society. In this context of hypervaluation of computerized technology and the internet of things, applications-platforms have emerged intended, at least theoretically, to intermediate

¹ Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa-Portugal; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP; Professora do Mestrado e Doutorado em Ciências Jurídicas no Centro Universitário de Maringá/PR – UNICESUMAR e da Pós-Graduação e Graduação na Universidade Estadual de Maringá/PR; Ex-professora da Universidade Candido Mendes e Moacyr Sreder Bastos no Rio de Janeiro/RJ; Pesquisadora do CNPQ e Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação; Bolsista produtividade em Pesquisa do ICETI; Advogada trabalhista. Endereço postal: Avenida XV de Novembro, nº 331, ap. 1502, Centro, CEP: 87.013-230, Maringá (PR). E-mail: lemead@uol.com.br.

² Mestranda em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá/PR (UNICESUMAR); Pesquisadora dos Direitos da Personalidade e seu Alcance na Contemporaneidade; Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Grande do Sul (PUC/RS); Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina/PR (UEL); Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR); Advogada trabalhista e previdenciária. Endereço postal: Rua Silva Jardim, nº 190, ap. 31, Centro, CEP: 87013-010, Maringá (PR). E-mail: corakressin@gmail.com.





users and service providers. This article seeks to contextualize the moment of emergence of the new modality of human work management: the uberization or platformization of work, in the light of the phenomenon of the 4th Industrial Revolution and surveillance capitalism, and to emphasize the permanent connection and the absence of freedom and autonomy by part of this class of workers, over whom there is constant and fierce control, which replaces the presence of a physical boss and affects the personality rights and dignity of workers. It is concluded by the need to develop public policies about the new model of control of surplus value. The research is theoretical, and the method used is inductive, by means of a bibliographic survey, observing the concepts on the subject addressed, drawing general conclusions about the subject.

Keywords: Surveillance Capitalism; Personality Rights; Uberization; 4th Industrial Revolution; Precariousness of Work.

1 INTRODUÇÃO

O trabalhador sempre foi visto, mesmo em meio a avanços protetivos em nível local ou mundial, como objeto de controle qualitativo e quantitativo, instrumento à disposição do empregador para fins de alcançar os resultados almejados, a produção e a circulação de bens e serviços. A forma como esse controle foi imposto modificou-se ao longo da evolução socioeconômica mundial, ao passo que a presença de pessoa física de gerentes e/ou chefias imediatas e tangíveis, tão utilizada nos primeiros modelos de organização do trabalho, tal qual no Taylorismo-Fordismo, vem sendo substituída pelo controle pelos meios tecnológicos e informatizados.

A circulação de riquezas não depende mais unicamente de uma grande fábrica, com estoques incalculáveis de um produto ou de uma transportadora com grande contingente de veículos de sua propriedade: basta a criação de um aplicativo e certo número de aparelhos celulares e é possível vender produtos, oferecer serviços intelectuais, contratar o transporte de cargas e passageiros, em suma, atender aos mais diversos apelos e às demandas do mercado consumidor.

O fenômeno do capitalismo de vigilância, fortemente (mas não unicamente) presente no cenário econômico do século XXI, importa em consequências no mundo do trabalho, ao passo que conduz ao controle e gerenciamento da produtividade do trabalhador e o seu consequente aprisionamento, diante da conexão contínua e dos riscos a sua saúde e segurança.

O tempo tem se tornado um dos mais poderosos atrativos e vem sendo objeto de manipulação e controle por parte de grandes corporações que pretendem captar a disponibilidade dos trabalhadores, desde as primeiras formas organizativas do trabalho



humano, deixando-os totalmente absorvidos ao trabalho e extraindo desse precioso bem a produtividade e o ganho. O tempo dispendido pelo trabalhador é o real valor da força de trabalho, englobando não somente o lapso temporal para cumprir determinadas tarefas, mas igualmente o trabalho excedente realizado pelo prestador de serviços e o tempo à disposição da empresa.

O controle sobre o trabalhador torna-se cada vez mais ferrenho, muitas vezes disfarçado com o discurso pautado em ideais de autonomia, empreendedorismo e liberdade, tão utilizados por aplicativos-plataformas para a captura da subjetividade humana e que constroem um verdadeiro exército de trabalhadores inseridos socialmente em completo “limbo” diante da ausência de fiscalização e de respaldo legislativo suficiente.

O presente artigo objetiva compreender e identificar os impactos da Indústria 4.0 e do excesso digital na realidade organizacional do trabalho, precipuamente no fenômeno da uberização ou plataformização, em que há contínua e ferrenha vigilância por meio de plataformas-aplicativos de gerenciamento da mão de obra humana e conexão para além do razoável, que impacta, inclusive, na saúde destes trabalhadores, o seu mais necessário direito da personalidade. Sem saúde, não há vida, sem vida, não há trabalho.

2 O FENÔMENO DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL OU INDÚSTRIA 4.0

Shwab (2016, p. 30) denomina como 4ª Revolução Industrial a revolução tecnológica caracterizada pela modificação de paradigmas econômicos, consumeristas e do trabalho, marcada pela produção em velocidade exacerbada, com o auxílio dos meios tecnológicos de produção, o que a diferencia das revoluções precedentes.

A Indústria 4.0 é marcada pela utilização da *Internet of Things* (Internet das Coisas) e pelo domínio sobre os dados, que conectam “coisas físicas e digitais” (BACCARIN, 2018, p. 4) a partir da coleta, do processamento e da distribuição de informações.

Como observa Schwab:

[...] produtos e serviços inovadores criados na quarta revolução industrial possuem, de forma significativa, maior funcionalidade e qualidade, mas são entregues a mercados que são fundamentalmente diferentes daqueles que estamos tradicionalmente acostumados a mensurar. Muitos dos novos produtos e serviços são “não rivais”, possuem custos marginais zero e/ou canalizam mercados altamente competitivos através de plataformas digitais; isso tudo resulta em preços mais baixos (SCHWAB, 2016, p. 27-28).



A utilização dos meios informatizados de comunicação e o acesso à Internet cresceram exponencialmente nas últimas décadas, sendo fatores determinantes para a aquisição de bens e serviços, ao passo que muitos negócios vêm utilizando, muitas vezes, exclusivamente, o meio eletrônico para *marketing*, oferta e captura de clientes-consumidores.

No mundo do trabalho, o fenômeno da Indústria 4.0 fortaleceu o complexo máquina-tecnologia, e ao contrário do que comumente se concluía, não conduziu necessariamente à completa e total subsunção do homem pela máquina-tecnologia, mediante a eliminação do primeiro, mas impôs cooperação entre ambos, para fins de alcançar as finalidades pretendidas e a produção inovativa. Trata-se, em verdade, de uma adaptação pela qual o homem forçou-se a passar, por outro lado, exige de grande parte dos trabalhadores hodiernos conhecimentos (ao menos básicos) em termos de tecnologia e informatização.

Como pontua Schwab:

[...] o grande impacto da quarta revolução industrial sobre os mercados de trabalho e locais de trabalho em todo o mundo é quase inevitável. Mas isso não significa que estamos perante um dilema homem versus máquina. Na verdade, na maioria dos casos, a fusão das tecnologias digitais, físicas e biológicas que causa as alterações atuais servira para aumentar o trabalho e a cognição humana; isso significa que os líderes precisam preparar a força de trabalho e desenvolver modelos de formação acadêmica para trabalhar com (e em colaboração) máquinas cada vez mais capazes, conectadas e inteligentes (SCHWAB, 2016, p. 33).

A 4ª Revolução Industrial conduziu ao surgimento e o fortalecimento de empresas aplicativos-plataformas, as quais estão presentes comumente no dia a dia da sociedade mundial e permitem o fornecimento de produtos e serviços a usuários, por meio do gerenciamento de trabalhadores, denominados “parceiros”, responsáveis pela sua prestação, criando um cenário de “imperialismo de plataforma” (JIN, 2013, p. 167).

Tais corporações planetárias são verdadeiras dominadoras dos mercados e dos trabalhadores, ao passo que convergem a energia da cooperação social e os ganhos, enquanto ocorre a transferência dos custos e dos riscos (CHAVES JUNIOR, 2017, p. 358). De tais trabalhadores decorrentes do cenário de advento da 4ª Revolução Industrial passaram a ser exigidos maior engajamento nas tarefas, rapidez na tomada de decisões, conhecimento e aprofundamento na relação homem-máquina, o que vem ocasionando, continuamente, sérios



riscos à saúde e à segurança do trabalhador, que ainda deve se adaptar a mudanças de cenários organizacionais.

3 O CAPITALISMO DE VIGILÂNCIA NA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

A plataformização do mercado de trabalho, marcada pela existência de aplicativos-plataformas que oferecem produtos e serviços a seus usuários mediante mão de obra informalizada e autônoma, em que se preza pelos ideais do empreendedorismo e da liberdade de atuação, é um grande exemplo da presença do capitalismo de vigilância.

O tradicional modelo empregatício de trabalho, em que há a assinatura da Carteira de Trabalho do empregado, em um esquema em que presentes os requisitos para a caracterização do vínculo de emprego, tais como pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, e que confere direitos legalmente previstos em nível local e internacional, vem sendo substituído por um modelo menos oneroso às grandes corporações, como afirma Schwab:

[...] atualmente, a economia sob demanda está alterando de maneira fundamental nossa relação com o trabalho e o tecido social no qual ele está inserido. Mais empregadores estão usando a "nuvem humana" para que as coisas sejam feitas. As atividades profissionais são separadas em atribuições e projetos distintos; em seguida, elas são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo. Essa é a nova economia sob demanda, em que os prestadores de serviço não são mais empregados no sentido tradicional, mas são trabalhadores bastante independentes que realizam tarefas específicas (SCHWAB, 2016, p. 41).

A uberização ou plataformização do mercado de trabalho, fenômeno relativamente novo no cenário globalizado, manifesta-se pela presença de plataformas eletrônicas conectadas à rede, que, por sua vez, são acessadas por usuário e pelos trabalhadores por meio de seus dispositivos eletrônicos (*smartphones*) a fim de conectar as demandas dos primeiros às ofertas dos prestadores desses serviços.

A *Uber*, uma das grandes corporações pioneiras na implementação do novo modelo gerencial do trabalho humano e que realiza o transporte de passageiros, não é proprietária de veículo algum. Ocorre que, a partir de seus algoritmos, controla, agencia e torna viável o liame entre o mercado consumidor e os trabalhadores dispostos a ceder tempo e esforço, sem a configuração de uma relação de emprego propriamente dita.

Na visão de Fontes:





[...] esse sistema representa uma rede altamente concentrada de propriedade, a qual chamamos propriedade dos recursos sociais dos meios de produção - juntando produção, oferta e procura. O sistema da Uber subordina os trabalhadores sem contrato. Para isso conta com a participação dos maiores bancos mundiais. Goldman Sachs, que financia o sistema, além das operadoras de cartão de crédito. Além disso, 25% do total produzido pelo trabalhador é destinado ao patrão oculto. Isso dá a garantia ao capitalista de que não terá prejuízos no negócio. O trabalhador oferece o meio de produção - o carro, e ainda paga o combustível. Esse é sonho do capital: fazer o trabalhador pensar que não é trabalhador (FONTES, 2017, p. 22).

Essa realidade de controle da subjetividade do trabalhador se faz presente e é crescente pois inserida em um contexto de mercado flexibilizado, onde a ameaça de desemprego é a realidade e o horizonte de grande parte dos assalariados (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 229), e em uma sociedade marcada precipuamente pelo incentivo ao consumo exacerbado.

Ao contrário dos ideais de liberdade e autonomia, atrativos para um número cada vez mais exorbitante de trabalhadores de plataformas, segundo Chaves Junior:

[...] na produção pós-industrial, prevalece a gestão oriunda da inteligência artificial, e não o acordo de vontade abstrato das partes. É o determinado pelo algoritmo do aplicativo que vigora na prática e é o que decorre dessa realidade virtual, do código-fonte, que deve ser considerado como substrato para a incidência do ordenamento jurídico, não as disposições emanadas da vontade formal das partes (CHAVES JÚNIOR, 2020, p. 111).

É justamente nesse contexto que se manifesta o que Zuboff (2020, p. 18) descreve como Capitalismo de Vigilância. Para a autora, “essa nova forma de capitalismo de informação procura prever e modificar o comportamento humano como meio de produzir receitas e controle de mercado”, por meio do que a autora denomina panoptismo pós-moderno, que extrapola em muito o chão fabril e insere-se na mais profunda subjetividade do trabalhador.

O tempo do trabalhador tem sido a mais valiosa moeda de troca, destinada a satisfazer às necessidades dos aplicativos-plataformas e de seus usuários, cada vez mais sedentos pelas facilidades e maravilhas do novo mundo moderno, tecnológico e altamente consumerista. Portanto, é justamente esse tempo à disposição o motor de funcionamento do novo modelo uberista de trabalho, tão destrutivo, uma vez que “rouba ainda mais as felicidades, invade ainda mais as subjetividades e – no limite – pode inviabilizar até mesmo a possibilidade que temos de nos desconectar dele” (VIANA; TEODORO, 2017, p. 313).



Alain Supiot (2000, p. 32) o considera como uma nova subordinação, mais severa do que aquela imposta diretamente pela pessoa de uma chefia, pois não se restringe tão somente a um ambiente empresarial: permanece com o indivíduo antes, durante e após a prestação de seus serviços e continua presente em sua mentalidade, até mesmo durante os (raros) períodos de descanso.

Trata-se, no entanto, de fenômeno que já se manifesta desde os primórdios do trabalho humano, como característica que lhe é inerente: o que se modifica é a forma como essa vigilância é externalizada, antes por um capataz físico, hoje pela capatazia da tecnologia e dos algoritmos. Anteriormente, pelo contrato de adesão, hoje pela adesão às regras impostas pela tecnologia, sem possibilidade de debate ou contraditar o contrato. Não há a singularidade daquele que executa o trabalho, o que importa é que o mesmo corra o risco do empreendimento e se responsabilize pela prestação de serviços e os danos à sua saúde em razão da contínua conexão.

O mecanismo do capitalismo de vigilância apropria-se de métodos antigos de controle do trabalhador, a exemplo da vigilância, para fins de gerenciar a quantidade/qualidade do trabalho realizado, o empenho, o tempo utilizado, influenciando diretamente no psicológico do trabalhador, para fins de promover a máxima eficiência do sistema produtivo, classe que Dyer-Whiteford (2015) denomina de ciberproletariado.

Para Silva e Chaves, trata-se de um:

[...] novo instrumento de dominação produzido nessa nova ordem econômica global que visa modificar o comportamento humano, ou como uma mutação da lógica capitalista de controle do comportamento humano que utiliza para essa finalidade ferramentas antes não manejadas (SILVA; CHAVES, 2021, p. 45712-45713).

Tais aplicativos-plataformas utilizam o seu arsenal tecnológico e a inteligência artificial para seleção, contratação, avaliação e dispensa de trabalhadores; determinar as demandas, distâncias, serviços e produtos ofertados; remuneração pela sua realização, bonificação e aplicação de sanções indiscriminadas e arbitrárias.

Esse fenômeno é observado em âmbito mundial, conforme narra Scholz (2016, p. 42):

[...] desde 2005, a Amazon opera uma intermediação online do trabalho por meio da Mechanical Turk, onde trabalhadores podem se cadastrar e escolher tarefas de uma longa lista. De forma similar ao trabalho fragmentado da indústria têxtil, a Mechanical Turk permite que um projeto seja quebrado em



milhares de partes, que então são distribuídas aos “trabalhadores da multidão”. Geralmente com boa escolarização, trabalhadores novatos ganham em torno de dois a três dólares por hora nesse ambiente. Assim como trabalhadores migrantes, advogados ou temporários na indústria alimentícia, eles trabalham longas horas, são mal remunerados e tratados pobremente por chefes virtuais, com pouco ou nenhum benefício.

Esse novo modelo de gerenciamento permite a transferência de um trabalho que seria particularmente direcionado a um empregado específico para uma multidão indefinida (FELSTINER, 2010, p. 145-146), quase sempre disponível ao atendimento dos chamados e às demandas do aplicativo-plataforma, em um sistema mecanizado e automatizado mediante algoritmos.

Dentro desse contexto é possível o aceite ou a recusa de serviços, o rastreamento da localização do trabalhador, o controle da velocidade com que é realizada a atividade, o tempo utilizado para tanto, bem como a quantificação, a avaliação e a precificação do desempenho do trabalhador. Em momento posterior, a unificação e a análise das avaliações realizadas pelos usuários-consumidores da respectiva plataforma para fins de aplicação de sanções e punições ao trabalhador que não atinge resultados satisfatórios, implementando decisões céleres e automáticas, geralmente opacas e sem confiabilidade.

Os aplicativos-plataformas utilizam e manipulam todos os dados e informações fornecidas pelo trabalhador e que proporcionam formas inteligentes de captura de nuances de sua psiquê, sua subjetividade, seu tempo, sua concentração, em prol da máxima produtividade, tal qual um jogo aprisionador, ao qual deve dedicar grande parte de sua vida (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020, p. 12).

Nesse sentido, assinalam Silva e Chaves que:

[...] as informações privadas do trabalhador, algumas sigilosas, são contrapostas e armazenadas em um banco de dados. É oportuno salientar que a armazenagem de todas as informações possíveis sobre o trabalhador algumas vezes é utilizada em cruzamento de bancos de dados entre empresas que pertencem a um mesmo conglomerado econômico para exercer vigilância e controle sobre aquele indivíduo (SILVA; CHAVES, 2021, p. 45713).

Todos esses processos realizados pelos algoritmos das plataformas-aplicativos ocorrem à revelia do conhecimento do trabalhador: este último não é sequer capaz de ter conhecimento, compreender, justificar ou insurgir-se às decisões algorítmicas: trata-se da chibatada de um capataz invisível, fantasmagórico e digital, e que pode revelar-se, apesar de



mais sutil e dificilmente identificável pelos trabalhadores que por ela optam, tão intensa e ferrenha quanto a presença física de uma chefia. Está-se diante de uma “hipersubordinação algorítmica” (VALENTINI, 2020, p. 306).

Esta subordinação pode ser até pior, pois o capataz implacável não lhe dá oportunidade, sequer de, ainda que de súbito, insurgir-se contra o algoz ou se defender, ainda que seja apenas um desabafo para aliviar a tensão. Vale aqui o famoso ditado popular: “É pegar ou largar”, o que é indigno ao trabalhador e fere os seus direitos da personalidade, já que a sua saúde física e mental pode ser abalada.

A realidade demonstra um trabalhador aprisionado, vigiado, que exerce suas atividades intermitentemente, sob o jugo dos algoritmos, concebidos aparentemente como mecanismos isentos, imparciais, tecnológicos e de comando do trabalhador, o que conduz a uma gestão sem transparência e sem responsabilidade por parte dos aplicativos-plataformas, já que “produz maravilhas para os ricos, mas [...] privação para o trabalhador” (MARX, 2004, p. 82).

Noutras palavras, o indivíduo que labora insere-se em uma “estrutura de vigilância contínua e anônima, fixando e regulando os movimentos e ações de cada um” (JACÓ-VILELA; FERREIRA; PORTUGAL, 2013, p. 501). Para vigiar a produtividade e o desempenho do trabalhador foram criadas novas tecnologias propícias a essa finalidade, como a inteligência artificial (AI), utilizada na implementação de aplicativos-plataformas de trabalho, por meio da coleta e da utilização de dados disponibilizados por usuários e pelo próprio trabalhador.

Conforme lições de Abílio (2020, p. 119):

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.

Skinner (2003, p. 50) sinaliza que o homem, responsável pela criação e o desenvolvimento das tecnologias, transfere seu saber, conhecimento e identidade para sua consecução e, ao final, tais meios tecnológicos tornam-se semelhantes às criaturas vivas, ao



passo que “as máquinas contemporâneas não são apenas mais complexas, mas são deliberadamente preparadas para operar de modo muito semelhante ao comportamento humano [...]”. Em resumo, o homem criou a máquina à sua própria imagem”.

Segundo Carelli (2020, p. 66) os aplicativos-plataformas eximem-se de qualquer contrapartida, sustentando, basicamente, os seguintes argumentos: 1) que exercem mera atividade de intermediação ou liame entre prestadores de serviços e usuários, realizando mera otimização da circulação de mercadorias e serviços; e 2) que os prestadores de serviços possuem autonomia e liberdade, não estando presente o requisito da subordinação, típico da relação de emprego usual.

Schwab (2016, p. 42) classifica essa falsa ilusão de empreendedorismo e autonomia como uma “terceirização internacional silenciosa, [...] porque as plataformas de nuvem humana não estão listadas nem precisam divulgar seus dados”, quiçá submetem-se à responsabilização decorrente de uma relação empregatícia, sob o manto da liberdade, da ausência de estresse e de maior satisfação de seus trabalhadores.

O fenômeno do capitalismo de vigilância e da utilização excessiva dos meios tecnológicos, dentre outros, para o controle e o gerenciamento do trabalho humano, comanda uma classe de indivíduos em constante e contínua conexão, que não se permitem desconectar das relações sociais, das demandas e do trabalho, em uma teia que captura, prende e vincula: o homem controla a tecnologia ou é controlado por ela?

Identifica-se, portanto, uma contradição persistente: “quanto mais a tecnologia parece capaz de criar condições para a pacificação, mais são a mente o corpo humano organizados contra essa alternativa” (MARCUSE, 1973, p. 36). Essa nova classe de trabalhadores uberizados gera verdadeiros escravos da tecnologia e da demanda consumerista, em um contexto no qual, segundo Leme (2020, p. 143):

[...] a subjetividade do trabalhador é capturada, na medida em que este se vê inserido em um sistema algorítmico como se fizesse parte de um jogo de videogame, impulsionado, por imagens, sons, cores, frases, incentivos gráficos luminosos, brilhantes e coloridos, a continuar apertando o botão e aceitando as corridas, sem ter sequer o tempo de analisar o custo versus o benefício daquele trabalho.

Enquanto esse trabalhador é sugado pelas novas tecnologias, em constante conexão, não se reconhece como parte do processo de produção de um determinado bem ou serviço, mas



como um mero “operador de computador, como um infeliz espectador da produção, como uma peça da nova máquina” (ZUBOFF *apud* GONZALES, 2019, p. 81).

Como questiona Schwab:

[...] será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de uma inexorável corrida para o fundo em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas? Se o resultado for o último -- um mundo do "precariado", uma classe social de trabalhadores que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas, ganhos das negociações coletivas e segurança no trabalho --, será que isso criaria uma grande fonte de agitação social e instabilidade política? (SCHWAB, 2016, p. 42).

Trata-se de uma nova classe de trabalhadores explorados e constantemente vigiados e controlados, sob uma nova modalidade de capatazia, que conduz à exploração, ao sofrimento e à completa desconexão do mundo do trabalho, sem qualquer contrapartida por parte de grandes corporações globais, que utilizam essa forma de organização e controle do mundo do trabalho para gerar lucro e desenvolver sua atividade econômica com custos e riscos aos trabalhadores.

4 DA LESÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E DA AUSÊNCIA DE POLÍTICA PÚBLICAS

O trabalho uberizado, assim como nas outras modalidades de trabalho humano, é manifestação e instrumentalização da dignidade da pessoa humana, em um meio ambiente de trabalho em que exerce seu ofício com o atendimento de suas necessidades físicas, mentais e sociais mais básicas.

Não há que se falar, outrossim, em um meio ambiente de trabalho dignificante sem a presença de elementos que conduzem à saúde e à segurança do trabalhador, ao direito à vida, a intervalos para repouso e alimentação, bem como repouso semanal remunerado. Igualmente não há dignidade sem jornada de trabalho razoável, remuneração justa, meios de defesa e proteção contra a despedida arbitrária, equipamentos de proteção individual, treinamentos e tantas outras medidas protetivas negadas ao trabalhador uberizado.

A essa classe de trabalhadores não são outorgados, com plenitude, os direitos da personalidade, quais sejam, aqueles inerentes à pessoa humana, considerada em si mesma ou no contexto social, albergados pelo ordenamento jurídico pátrio (BITTAR, 1999, p. 27-33),



classificados, ainda, como direitos genéricos, absolutos, extrapatrimoniais, indisponíveis, imprescritíveis, essenciais, vitalícios e inalienáveis (FIUZA, 2003, p. 43).

Leda Maria Messias da Silva (2021, p. 54) os considera como sendo direitos privativos do homem-trabalhador e que proporcionam condições para o seu desenvolvimento na sociedade ou que se prestem à valorização da vida, da honra, da imagem, da integridade física do trabalhador no meio ambiente de trabalho e que, por conseguinte, são fundamentais para garantir-lhe uma sadia qualidade de vida.

Não obstante sua importância, não há que se falar, até o presente momento, em proteção e regulamentação quanto ao trabalhador uberizado, ainda vislumbrado como profissional autônomo, independente e empreendedor, de modo que tem negados os seus direitos da personalidade, tão fundamentais à consecução de sua dignidade.

Com o afã de descaracterização do vínculo empregatício, os aplicativos-plataformas atuam de forma a excluir os liames da subordinação existentes entre estes e os respectivos profissionais cadastrados, por meio de novas modalidades de contratação, sob denominações diversas, com o intuito único de desonerar as folhas de pagamento, reduzir encargos sociais e previdenciário e, nesses novos ajustes da modernidade, os direitos da personalidade do trabalhador vêm sendo ignorados e menosprezados.

Não obstante, segundo Alkimim (2018, p. 324):

[...] a organização produtiva e do trabalho não pode se sobrepor aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, ou seja, a dignidade da pessoa humana do trabalhador não pode ser meio para o processo capitalista que impera nas organizações produtivas, sob pena de tornar não efetivas as garantias fundamentais, todo o sistema legal e principiológico de proteção ao trabalho subordinado e também a justiça social que não pode se desvincular da relação capital e trabalho.

As conquistas normativas trabalhistas, fruto de suor e lágrimas de classes de trabalhadores duramente e recorrentemente oprimidos em seus direitos mais básicos não podem sucumbir em prol de denominações como “empreendedores”, “prestadores de serviços”, “parceiros” e tantas outras utilizadas com a finalidade de suprimir garantias fundamentais.

Diante do princípio de vedação ao retrocesso social há impossibilidade de precarização de direitos e previsão constitucional de um patamar mínimo de segurança, possibilitado pelo Estado Democrático de Direito. Verifica-se que é necessário o fomento do debate acerca dessa nova modalidade de relação de trabalho, de forma a conceder-lhe proteção mínima, em um



cenário de completa ausência de disciplina legal específica, fiscalização contratual, inclusive mediante uma atuação preventiva, de forma a evitar que maiores danos sejam causados à pessoa humana do trabalhador.

5 CONCLUSÕES

A tecnologia, que deveria ser utilizada com responsabilidade e respeito à dignidade da pessoa humana, pois ela é sua criadora e detentora, com o intuito de facilitar, valorizar, quantificar e qualificar o trabalho, é empregada para fins de abuso e vigilância intensiva e incisiva quanto à psiquê do indivíduo trabalhador, podendo causar-lhe prejuízos à saúde, inclusive, diante da não desconexão. Portanto, fere o mais sagrado direito da personalidade, o direito à saúde.

O cibertrabalhador, ainda que independente de uma gerência física, revela-se dependente da inteligência artificial algorítmica, a qual manifesta-se de maneira opaca, inflexível e impessoal, sem que o trabalhador esteja situado dentro de um estabelecimento empresarial, sentado em sua ilha de trabalho, interagindo pessoalmente com colegas de trabalho e sob os olhares e o comando de um gerente. Neste contexto, o novo capataz no ambiente de trabalho é o algoritmo.

O trabalhador encontra-se cada vez mais atado às amarras da tecnologia, do consumo exacerbado a todo e qualquer custo, tornando-o mais dependente, alienado, como verdadeiro “fantoche” nas mãos de grandes corporações que se apropriam de sua mais-valia, sob a maquiagem dos ideais de empreendedorismo, autonomia e liberdade.

Constata-se a existência de um novo modelo gerenciador de trabalho humano precarizado, informal, em que os direitos mais fundamentais do trabalhador vem sendo violados, bem como os direitos da personalidade, sobretudo a saúde, e que cria um exército de trabalhadores em permanente vigilância, em controle constante e tão rígido quanto o presente na relação empregatícia, já que concede tempo (antes, durante e após a execução do serviço) sem a contrapartida e transparência adequadas por parte dos aplicativos-plataformas.

A tecnologia, maior aliada do ser humano, pode ser, em grande maioria dos casos, sua maior ameaça: a utilização desenfreada e a ausência de políticas públicas mínimas para sua regulamentação são os primeiros percalços que devem ser contornados no sentido de garantir



que a utilização da inteligência artificial não seja tão danosa em termos de organização do mundo do trabalho, aos direitos fundamentais e à dignidade do trabalhador.

Neste cenário, o risco do empreendimento é transferido para o trabalhador, o qual não tem autonomia para se contrapor à forma como é avaliado, não discute o valor do seu trabalho, nem mesmo pode ser opor ao seu desligamento, em razão das avaliações aleatórias que são baseadas por elementos que fogem do seu controle. Trata-se de típico contrato de adesão, tal como sempre foi, mas com um elemento mais perverso: o algoritmo dita as regras e ao trabalhador só resta a sujeição, sem respeito à sua singularidade, subjetividade e humanidade.

Nesse ínterim, faz-se necessária a elaboração de políticas públicas mínimas e adequadas à nova realidade contratual, que alberga um número cada vez mais expressivo de profissionais que, como fuga à dura realidade de desemprego e informalidade, submetem-se a um meio ambiente de trabalho degradante e que os priva dos seus direitos da personalidade mais fundamentais.

Para que os pilares do Direito do Trabalho permaneçam rígidos, o meio ambiente de trabalho deverá ser protegido de toda forma de lesão e fraude à legislação trabalhista, de forma que as políticas públicas acompanhem o crescente desenvolvimento tecnológico que assume papel central na vida em sociedade.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Revista de Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/> Acesso em: 22 abr. 2022.

ALKIMIM, M. A. **Trabalho decente e meio ambiente laboral sadio e equilibrado sob o viés da tutela dos direitos fundamentais e sociais do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2018.

BACCARIN, A. B. **Indústria 4.0: IOT, Big Data e produtos digitais**. Tubarão: Unisul, 2018.

BITTAR, C. A. **Os direitos da personalidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.





CARELLI, R. de L. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. *In*: MELO, R. S. de; ROCHA, C. J. (coords.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017. p. 357-366.

CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. *In*: CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaios sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DYER-WITHEFORD, N. **Cyber-proletariat**: global labour in the digital vortex. London: Pluto Press, 2015.

FELSTINER, A. Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, v. 32, n. 1, p. 143-204, 2010. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/24052509>. Acesso em: 22 abr. 2022.

FIUZA, C. **Novo direito civil**. 6. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

FONTES, V. Desenvolvimento capitalista e classes sociais. *In*: INSTITUTO POLÍTICAS ALTERNATIVAS PARA O CONE SUL (PACS) (org.). **Rumo das Políticas de Desenvolvimento**: balanço crítico, alternativas e cenários futuros. Rio de Janeiro: PACS, 2017. p. 21-26. Disponível em: http://www.grupodetrabalhoeorientacao.com.br/Virginia_Fontes/artigos/Desenvolvimento-capitalista-e-classes-sociais.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

GONZALES, A. A. Do Estranhamento à mistificação: o trabalho, o capital e o dado nos tempos do capitalismo de vigilância. *In*: POLIDO, F. B. P.; ANJOS, L. C. dos; BRANDÃO, L. C. C. (orgs.). **Políticas, Internet e Sociedade**. Belo Horizonte: IRIS, 2019.

JACÓ-VILELA, A. M.; FERREIRA, A. A. L.; PORTUGAL, F. T. (orgs.). **História da psicologia**: rumos e percursos. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nau, 2013.

JIN, D. Y. The construction of platform imperialism in the globalization era. **tripleC**: Communication, Capitalism & Critique, v. 11, n. 1, p. 145-172, 2013. Disponível em: <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/458>. Acesso em: 22 abr. 2022.





LEME, A. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In*: CARELLI, R.; CAVALCANTI, T.; FONSECA, V. (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

MARCUSE, H. **A ideologia da sociedade industrial**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

MARX, K. **Manuscritos econômico filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

SCHOLZ, T. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução: Rafael Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, L. M. M. da. **Inteligência artificial e a dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho**: um difícil convívio? São Paulo: LTr, 2021.

SILVA, P. P. M. da; CHAVES, A. B. P. “O trabalhador no capitalismo de vigilância”. **International Journal of Development Research**, v. 11, n. 3, p. 45710-45714, 2021. Disponível em: <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/21467.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2021.

SKINNER, B. F. **Ciência e comportamento humano**. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SUPIOT, A. Les nouveaux visages de la subordination. **Droit Social**, Paris, n. 2, p. 131-145, fev. 2000. Disponível em: https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL4919662935852082630_subordination.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

VALENTINI, R. S. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. *In*: CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

VIANA, M. T.; TEODORO, M. C. M. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte, n. 114, p. 299-343, 2017. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/467>. Acesso em: 22 abr. 2022.

ZUBOFF, S. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.