

# NOVAS TECNOLOGIAS E O TRABALHO 4.0: A FACE CRUEL E PRECÁRIA DA NOVA ERA DIGITAL

Hillary Christine Piedade Inácio<sup>1</sup>

**Resumo:** Diante da sua dinamicidade e fluidez, a “revolução da internet” trouxe impactos nas mais diversas esferas sociais e, portanto, também na trabalhista. Assim, com o advento do que se convencionou chamar de “revolução 4.0” ou “trabalho 4.0”, auxiliado através dos recursos das plataformas tecnológicas e dos aplicativos de aparelhos móveis, o fenômeno da “uberização” revolucionou o Direito do Trabalho, escancarando as portas para um novo mundo laboral, totalmente repleto de flexibilizações, inseguranças e, por conseguinte, precarização das relações trabalhistas. Todo esse cenário é ainda agravado pela ausência de regulamentação própria das novas modalidades de trabalho. Ante a tal fato, alguns questionamentos passam a ser levantados, especialmente a respeito das possíveis perspectivas para o juslaboralismo. Nesse sentido, um dos questionamentos próprios da era digital diz respeito a um suposto fim da sociedade do trabalho, que teria como alicerce o próprio trabalho humano, erigido constitucionalmente à um direito fundamental de todo e qualquer cidadão e trabalhador. Esse artigo objetiva analisar os principais impactos da quarta revolução industrial no mundo do trabalho e na vida dos trabalhadores, contestando a narrativa do fim da sociedade do trabalho, sem, contudo, esgotar a temática, ante a velocidade jamais vista – caso comparada com as revoluções anteriores - das mudanças da nova era tecnológica.

**Palavras-chave:** Trabalho. Tecnologia. Indústria 4.0. Uberização. Precarização.

**Sumário:** 1. Considerações iniciais. 2. Revolução 4.0, novas tecnologias e impactos nas relações de trabalho. 3. O fenômeno da “uberização” e precarização das relações de trabalho: a face cruel da nova era digital. 4. Um novo “adeus” à sociedade do trabalho (?). 5. Considerações finais. 6. Referências.

### 3. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A cada afluxo de avanço tecnológico são levantadas uma série de questões espinhosas sobre seu impacto perante o mercado de trabalho. Os questionamentos são das mais variadas ordens, tais como: Quais são as implicações na vida dos trabalhadores? Os

postos de trabalho serão substituídos pela nova tecnologia? Caso contrário, serão reformulados? Como se desenvolverá a regulamentação jurídica em geral? Com as recentes inovações tecnológicas advindas com o que se intitulou de “Revolução 4.0” não foi diferente, eis que, novamente, muitas destas questões voltaram à tona.

Entretanto, muitos advogam no sentido de que a revolução digital em curso é diferente das anteriores, pois não se limita apenas aos aspectos tecnológicos. Vai além. Ela promove profundas transformações na economia e na sociedade brasileira e também a nível mundial. Portanto, especialmente diante da dinamicidade e fluidez dessas inovações, é impossível esgotar o tema no presente artigo, mas pretende-se, ao menos, apresentar algumas reflexões acerca do impacto da chamada “revolução da internet” na seara trabalhista.

Como é sabido, nesta área, não é a primeira vez que são reivindicadas grandes alterações no mundo do trabalho em escala global, tanto é assim que se denominou a atual revolução de “quarta”. É recorrente, portanto, a retórica no que diz respeito a um eventual “adeus ao trabalho”, isto é, que determinadas mudanças levariam até mesmo à perda da centralidade da sociedade do trabalho. Desse modo, especialmente diante do avanço exacerbado das plataformas digitais e do fenômeno conhecido como “uberização” esse debate volta a se acender, e de maneira necessária.

Nesse sentido, o presente artigo objetiva perquirir como os impactos promovidos por tais fenômenos (revolução 4.0 e as demais tecnologias) afetam o direito fundamental ao trabalho, e se, em decorrência, poderíamos falar em um “novo adeus” ao direito do trabalho ou uma possível melhora das condições laborais. É o que se propõe.

#### **4. REVOLUÇÃO 4.0, NOVAS TECNOLOGIAS E IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A era contemporânea não mais pressupõe concentração de recursos e meios de produção como em uma grande fábrica e seus largos estoques, tal como pressupunha antigamente. Ao contrário, hoje, a potencialidade tecnológica permite que apenas um dispositivo móvel seja o elo com a cadeia produtiva de transporte, como ocorre com a Uber, ou com o mecanismo de reserva de hospedagem, a exemplo do Airbnb (OLIVEIRA, 2020, p. 157-158).

Assim, as empresas de plataformas (Facebook, Google, Amazon, Netflix) são paradigmas dessa indústria 4.0, nas quais os meios de produção são, em síntese, a capacidade de processamento de informações. Na atualidade, inclusive, essas empresas digitais detêm valor muito maior do que as típicas empresas fabris e, como consequência, ocorrem transformações e novos arranjos no modo de trabalhar, especialmente através dessas plataformas digitais.

De modo a contextualizar, a chamada “Indústria 4.0” ou “quarta revolução industrial” são expressões que surgiram na feira industrial de Hannover em 2011, utilizadas para descrever as chamadas “fábricas inteligentes”, por meio da criação de um *“mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível”* a possibilitar a *“personalização de produtos e criação de novos modelos operacionais”* (SCHWAB, 2016, p.19).

Como se sabe, a palavra “revolução” denota mudança abrupta e radical. Na história, as revoluções têm ocorrido quando novas tecnologias e novas formas de concepção de mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos. Hoje, pode-se afirmar que estamos no início da quarta revolução industrial, baseada no mundo digital, sendo caracterizada *“por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornam mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina).”* (SCHWAB, 2016, p.19). Nesse novo modelo, as tecnologias emergentes e as inovações generalizadas são difundidas de uma forma muito mais veloz e ampla do que nas anteriores.

Atualmente, portanto, enfrentamos desafios com a modelagem da nova revolução tecnológica nas mais diversas áreas (incluída a trabalhista) e que implicará na transformação do modo de viver de toda a humanidade. Todavia, diferentemente das revoluções industriais anteriores, a quarta revolução é ainda mais impactante, ágil e incerta. E alguns são os fatores:

1) Velocidade: ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em um ritmo exponencial e não linear. Esse é o resultado do mundo multifacetado e profundamente interconectado em que vivemos; além disso, as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas;

2) Amplitude e profundidade: ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigmas sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. A revolução não está modificando apenas o “o que” e o “como” fazemos as coisas, mas também “quem” somos.

3) Impacto sistêmico: ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentre eles, em empresas, indústrias e em toda sociedade. (SCHWAB, 2016, p.15-16).

Nesse novo paradigma tecnológico, é recorrente o surgimento de inúmeras nomenclaturas que evidenciam essa fluidez e dinamicidade da era tecnológica, sendo, por exemplo, os termos “inteligência artificial (IA)” e “internet das coisas” algumas delas. Assim, o que se entende como “inteligência artificial”, seria a dotação de computadores e softwares de capacidade para processar imensos volumes de dados, encontrar padrões e fazer previsões sem terem sido programados para tanto, produzindo dados aptos a realizar o controle das ações humanas, baseados em padrões e comportamentos específicos (MORAIS, 2018, p. 884).

Nota-se que a inteligência artificial está presente em nosso meio, ainda que de forma imperceptível para muitos: em carros que pilotam sozinhos, drones, assistentes virtuais e softwares de tradução. Muitos dos algoritmos aprendem, inclusive, a partir das “migalhas” de dados que deixamos no mundo digital. Isso origina-se em novos tipos de “aprendizagem automática” que possibilitam robôs “inteligentes” e computadores a se auto programar e encontrar as melhores soluções a partir de constatações ou dados iniciais.

Como dito, outro termo utilizado ao tratar das novas tecnologias é a chamada “internet das coisas (IC)”, que pode ser entendida como uma rede virtual formada por objetos, tais como veículos, eletrodomésticos e etc, capazes de captar, processar e transmitir dados via internet (MORAIS, 2018, p. 884).

Todos esses termos – e tantos outros -, bem como as mudanças podem parecer novidade para muitos. E de fato o é. Entretanto, certo é que as novas tecnologias advindas com a chamada “revolução da internet” estão cada vez mais presente em nossa realidade - física e virtual. Nossos dispositivos já se tornaram e, crescentemente, se tornarão parte do nosso próprio ecossistema pessoal, nos ouvindo, antecipando nossas necessidades e nos ajudando quando necessário e até mesmo quando não tenhamos pedido (SCHWAB, 2016, p. 22-23), a partir da colheita dos dados que nós mesmos voluntariamente fornecemos.

Portanto, a quarta revolução industrial tornou possível a existência de novos produtos e serviços que aumentam a eficiência de nossas vidas enquanto consumidores. E é até possível falar em uma melhora nas relações consumeristas e redução de tempo despendido. Pedir um táxi, encontrar um voo, comprar um produto, fazer pagamentos, ouvir música ou assistir a um filme – qualquer uma dessas tarefas, por exemplo, pode ser realizada remotamente, de forma ágil e simples (SCHWAB, 2016, p. 22-23), bastando um simples dispositivo móvel. Entretanto, o mesmo já não pode ser defendido quando tratamos das relações trabalhistas, eis que a mesma revolução impactou drasticamente na vida da classe trabalhadora, de forma negativa e precária.

Assim, apesar do impacto positivo da tecnologia na vida dos consumidores, essa mesma classe – que, em grande parte, também é trabalhadora – sofreu um impacto negativo no mercado de trabalho. É de longa data, os temores dos impactos da tecnologia sobre os empregos; tanto é assim, que, como já dito e novamente enfatizado, estamos na quarta revolução industrial.

Mas, para melhor compreender se os postos de trabalho serão substituídos pela automação, é necessário, primeiro, a compreensão de dois efeitos concorrentes que a tecnologia inevitavelmente exerce sobre os empregos:

Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficarem desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito

destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias. (SCHWAB, 2016, p. 45).

Nesse contexto, diferentes postos de trabalho, particularmente aqueles que envolvem trabalho mecânico e manual repetitivo, estão sendo progressivamente automatizados. Haverá a substituição de diversas profissões por máquinas, algoritmos, robôs e outras formas de ativos não humanos - a saber, advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretor de seguros ou bibliotecários (SILVEIRA, 2020, p.89) -, sendo certo afirmar, ainda, que grandes empresas estão trabalhando de forma árdua para melhor definir e simplificar os empregos nos últimos anos.

Por isso, inclusive, é corriqueiro nos depararmos com pessoas cujas profissões são de ensino superior, como as mencionadas, trabalhando para a “Uber”. Tais profissionais já foram descartados do mercado de trabalho e não conseguem se alojar de forma adequada e digna novamente, precisando socorrer-se, como meio de subsistência, ao fenômeno da “uberização”.

Essa simplificação do trabalho *“significa que os algoritmos são mais capazes de substituir os seres humanos”*, eis que, por meio de *“tarefas distintas e bem definidas levam a um melhor acompanhamento e alta qualidade de dados relacionados à tarefa, criando, assim, uma base melhor para a inserção de algoritmos que farão o trabalho.”* (SCHWAB, 2016, p. 48).

Em síntese, portanto, o que se vê é que, em um futuro próximo, grande parte das categorias de trabalho serão substituídas, frente aos impactos dessa nova era tecnológica. E, as que não forem substituídas, terão seus direitos trabalhistas e conquistas históricas mitigadas, rumo à precarização do trabalho e, conseqüentemente, do trabalhador.

Nesse cenário, há três grandes reações:

dos que nomeamos net-messiânicos, os quais veem na “revolução da internet” o melhor dos mundos; aquela dos net- apocalípticos, que, ao contrário, percebem aí o fim de tudo aquilo que marcou o projeto civilizatório e a chegada de um mundo distópico; e, por fim, a dos net-céticos ou críticos que, neste interregno, buscam respostas durante esta viagem desordenada rumo a um futuro incerto. (MORAIS, 2018, p.884).

Em idêntica linha de pensamento, o Autor Klaus Schwab nos ensina que, de fato, há dois campos opostos quando se trata do impacto de tecnologias emergentes no mercado de trabalho: 1) os que acreditam que a tecnologia veio para ajudar o homem e terá como desfecho um final feliz, pois os trabalhadores deslocados pela tecnologia encontrariam novos empregos e essa mesma tecnologia irá desencadear uma nova era de prosperidade; e 2) aqueles que acreditam que o fato

levará a um colapso social e político, criando uma escala maciça de desempregos tecnológicos (SCHWAB, 2016, p.45).

Todavia, a história parece estar de acordo com um lugar médio entre ambos os campos. Significa dizer que é necessária a busca de novas respostas de forma a equilibrar a relação homem *versus* máquina e os decorrentes impactos, especialmente em países de desenvolvimento tardio e com economias ainda em desenvolvimento, tal como é o Brasil.

## **5. O FENÔMENO DA “UBERIZAÇÃO” E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A FACE CRUEL DA NOVA ERA DIGITAL**

Com o avanço das novas tecnologias de informação e comunicação, as chamadas “TICs”, muitos acreditavam que a nova era de felicidade se iniciava. O trabalho online e digital teria vindo como uma espécie de “luz no fim do túnel” e seria capaz de superar a dimensão de sofrimento do mundo do labor. Para alguns, era fiel a lógica de que *“a sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso, sem tripalium e, quiçá, até mesmo sem trabalho.”* (ANTUNES, 2018, p. 19).

Ocorre que a realidade advinda com os impactos da revolução da internet no mundo do trabalho foi outra. E assim, com tantas heterogeneidades e fragmentações fez surgir uma nova morfologia do trabalho, na busca da tentativa de descobrimento de quem corresponderia a classe trabalhadora de hoje. Afinal, quem é a classe-que-vive-do-trabalho nos dias atuais?

Para responder tal questionamento, Ricardo Antunes nos ensina que, hoje, é possível falar em uma nova morfologia do trabalho, em razão do novo proletariado de serviços e da nova classe trabalhadora atual, que é mais ampla, heterogênea, complexa e fragmentada do que o proletariado industrial do século XIX e do início do século XX. (ANTUNES, 2018, p. 89). Nessa nova concepção da classe-que-vive-do-trabalho estão incluídos, portanto, os trabalhadores por aplicativo, o que ele denomina de “novo proletariado da era digital”, cujos trabalhos, geralmente intermitentes, ganharam um novo impulso com as TICs, que conectam pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, vivenciamos *“o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital.”* (ANTUNES, 2018, p. 30).

Assim, o conceito de classe trabalhadora, em sua nova morfologia é cada vez mais ampliado, de modo a incluir a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, ainda mais interligados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro.

Atualmente, o número de trabalhadores por aplicativos só cresce e pode-se afirmar que esse cenário se expandiu com a empresa Uber. Nessa linha, o termo “uberização”, hoje, se propaga

frequentemente pela mídia e nos estudos acadêmicos. Largamente utilizada, a nomenclatura refere-se ao fenômeno da colocação de inúmeros trabalhadores para atuar na condição de motorista para a mesma empresa: Uber.

Possuindo uma notória e veloz ascensão no mercado, a Uber surgiu em 2009 como sendo uma empresa de tecnologia americana de aluguel de motoristas particulares, como uma espécie de “carona remunerada”, que oferece serviço semelhante ao táxi tradicional, bastando, para tanto, que qualquer pessoa se cadastre em seu aplicativo disponível para qualquer dispositivo móvel (TELESFORO, 2016, p. 21). Portanto, a Uber é uma empresa que coloca em contato passageiros e motoristas, através de uma plataforma tecnológica (aplicativo), utilizando-se da chamada “economia de compartilhamento”.

A economia do compartilhamento, propalada no campo da indústria 4.0, surge também como uma nova nomenclatura nesse novo cenário para tratar da conexão entre consumidores e prestadores de serviços intermediados por empresas de plataforma ou redes sociais. Portanto, o desenvolvimento da internet, da sua velocidade e da capacidade de armazenagem são os elementos essenciais para a criação e para as potencialidades da economia de compartilhamento (OLIVEIRA, 2020, p. 158). No caso da Uber, por exemplo, basta um celular ou qualquer outro dispositivo móvel – com o aplicativo baixado - para que se efetive a conexão entre o consumidor e o prestador de serviços.

Nesse sentido, o padrão capitalista tem se apoderado e aproveitado do discurso colaborativo e da ausência de regulamentação de tais atividades, por meio desses novos modelos de empresas de plataforma. A Uber e o Airbnb, por exemplo, têm sido casos de sucesso empresarial e econômico justamente por se situarem em um campo de atividade ainda não regulada pelo ordenamento pátrio. Isso porque, *“ao contrário do discurso romântico ligado à economia do compartilhamento, inclusive com pitadas de anticapitalismo”*, tais empresas *“baseiam-se no mecanismo de conexão entre pessoas e reproduzem uma lógica típica de mercado, mas desprovida de qualquer regulação”* (OLIVEIRA, 2020, p. 159).

Hoje, pode-se afirmar que a instabilidade e insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho, notadamente pelo trabalho por plataforma (*“Uber”, “Uber Eats”, “Ifood”, “Rappi”* e assemelhados). Em pleno século XXI, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras, as taxas de desemprego são altíssimas; e, os que se mantêm empregados presencia o infortúnio da corrosão dos seus direitos sociais e de conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, expulsa milhões de trabalhadores do mundo produtivo e recria novas modalidades de trabalho informal, flexível e precarizado, na lógica dos efeitos destrutivos e capitalizados ora mencionados.

A Uber é um exemplo emblemático, tanto é assim que esse fenômeno do trabalho por aplicativo restou denominado como “uberização”. Trabalhadores com seus próprios instrumentos de trabalho, automóveis, arcam com suas despesas de seguridade e proteção social contra infortúnios – quando assim o fazem -, com gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza e etc, enquanto o aplicativo, que faz o papel de empresa privada disfarçada sob a forma de trabalho desregulamentado apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem qualquer preocupação com deveres trabalhistas.

É cada vez mais comum presenciamos a inserção das mais variadas profissões existentes no mercado de trabalho catalogadas pela Uber. São advogados, empresários, engenheiros, profissionais de nível superior em geral, que presenciam o mercado de trabalho fechando as portas para as profissões tradicionais e abrindo, de modo escancarado, para a informalidade. Esses tipos de profissões estão cada vez mais presente no sistema da Uber, sendo necessário que tais profissionais se socorram à Uber como forma de subsistência, eis que amplificado e sobrecarregado o contingente de trabalhadores.

Entretanto, essa ideia de flexibilidade e liberdade propagada pela Uber (trabalhar quando e onde quiser, “ser empreendedor de si mesmo” e etc) é, em verdade, a transferência deliberada dos riscos para aumentar o controle sobre os trabalhadores. Transfere-se, pois, a assunção dos riscos da atividade empresarial para os trabalhadores, e não o contrário, isto é, para aquele que empreende (Uber), como sempre foi e deveria ocorrer.

Muito se ouve sobre os trabalhadores de aplicativo serem “empreendedores de si mesmos” e há alguns que até se cobrindo da cegueira difundida pela própria Uber, se vangloriam dessa condição, eis que atuam como profissionais autônomos e não como empregados da empresa Uber. Há grande contradição presente nesse discurso da liberdade e trabalho flexível, pois a plataforma dispõe, ao menos, de 11 (onze) tentativas explícitas de controle da atividade dos trabalhadores:

3) Determinam quem pode trabalhar. O fato de plataformas e aplicativos colocarem níveis variados de exigência na admissão não muda a realidade de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e seus interesses (estratégias). Os/as trabalhadores/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

4) Delimitam o que será feito: uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados por plataformas e aplicativos.

5) Definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes (...)



6) Delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja quanto ao trajeto e às condições dos veículos, seja quanto, até mesmo, ao comportamento dos/as trabalhadores/as diante dos clientes.

7) Delimitam o prazo para a execução do serviço, tanto para entregas quanto para realização de traduções, projetos e demais atividades.

8) Estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. (...)

9) Determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. (...)

10) Pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. (...)

11) Pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, mediante o uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com honorários a ser cumpridos pelos entregadores/as para incitar que trabalhem por mais tempo.

12) Usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-los/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

13) Utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 67-68).

Portanto, todas as medidas descritas de controle mantêm os trabalhadores em completa instabilidade, convertendo o risco do negócio (que, como dito, deve sempre ser do empresário, aquele que investe na atividade empresarial) para os assalariados. Isso se dá dos mais variados modos, tais como a necessária aquisição de carros, celulares, computadores, a devida manutenção, gastos exclusivos com seguridade social e etc. Dessa forma, as empresas de plataforma conseguem facilmente transformar os instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco, tampouco necessidade de terem como sua propriedade formal.

Nessa lógica, é evidente que há, de fato, ampla flexibilidade. Mas essa flexibilidade se dá totalmente em benefício da empresa Uber e não para os trabalhadores (escolha dos horários, periodicidade, locais e forma de trabalho). Para estes, a liberdade é meramente aparente, haja vista que, na prática, são obrigados a trabalhar mais para garantir sua própria sobrevivência e a manutenção de seus instrumentos de trabalho, colocando-se em jornadas exaustivas de trabalho,

com a inobservância de pausas adequadas para refeições e descansos remunerados que, como regra, ocorrem aos finais de semana.

Entretanto, a despeito de não gozar da tão propalada “flexibilidade” pelas empresas, os trabalhadores são veemente influenciados por esse discurso, o interiorizando em suas práticas. Forma-se, então, um paradoxo: poucas vezes o trabalho foi tão possível de ser controlado (ainda que de forma informacional-digital), enquanto, ao mesmo tempo, se difunde um discurso que não para de propagar as benesses de um trabalho autônomo, livre e empreendedor.

Outro fator que corrobora com esse cenário é a ausência de solidariedade entre os trabalhadores, tal como se presenciava nas antigas fábricas. O trabalhador de aplicativo é visto como “proprietário” de seus dados e “empreendedor”, o que dificulta e oblitera a criação de laços de solidariedade e de organização da classe trabalhadora. Cada trabalhador passa a trabalhar por conta própria, isolado em seu veículo, sem desenvolvimento do senso de coletividade, união e de capacidade de resistência aos arbítrios do capital, o que faz com que reivindicações não sejam feitas da forma e com o impacto que deveriam ocorrer para minorar os impactos sociais, possibilitando o resguardo e a efetivação de direitos trabalhistas.

Entretanto, em que pese os laços de solidariedade restem prejudicados nesse modelo, recentemente, em julho de 2020, vimos ocorrer as primeiras greves dos trabalhadores de aplicativos no Brasil, movimento que ficou conhecido como “Breque dos Apps” e sinalizou o início e a abertura de uma nova fase de lutas sociais desencadeada por esse novo proletariado de serviços na era digital.<sup>3</sup>

## 6. UM NOVO “ADEUS” À SOCIEDADE DO TRABALHO (?)

Como consolidado, o Estado Democrático de Direito é fundado sob os alicerces de uma nomeada Sociedade do Trabalho, que se desenvolve sob a relação capital/trabalho, em um contexto econômico de capitalismo produtivo, *“não sendo necessário lembrar, embora sempre pertinente, os vínculos entre trabalho e direitos sociais, que, de regra, conectam-se a situações e circunstâncias advindas do trabalho”* (MORAIS, 2018, p. 893).

Nessa esteira, o direito ao trabalho foi erigido em nossa Carta Maior como um direito fundamental, integrando o Título II – “Dos direitos e garantias fundamentais” e, portanto, deve ser lido não simplesmente como o direito a qualquer trabalho, mas ao trabalho digno, tal como também amplamente defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Todavia, ainda nesse modelo de Estado, visando a promoção da inclusão social, um certo nível de exclusão é aceito –

---

**3Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. Disponível em:** <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>> Acesso em 05.01.2020

“por isso a expressão constante na Constituição brasileira de 1988, referida, em seu art. 3o, indicando como objetivo da República a extinção da pobreza e a redução das desigualdades” (MORAIS, 2018, p. 893). Veja-se, portanto, que nesse modelo Estatal é admitido apenas a *redução* das desigualdades, sendo um objetivo a ser perquirido.

Entretanto, com o advento das novas tecnologias e da denominada “revolução 4.0” e seus impactos na sociedade do trabalho, a questão que se levanta é quanta inclusão é possível promover nesse arranjo e quanta exclusão social se admite, especialmente em um contexto de precarização das condições de trabalho e da classe trabalhadora, nesse novo modelo de trabalho via aplicativo.

Na era digital atual, como se viu, é difícil encontrar qualquer modalidade de trabalho que não tenha qualquer forma de interação e até mesmo dependência de algum dispositivo móvel, smartphones e assemelhados. Isso ocorre desde trabalhos já minimamente impactados com a automação até o próprio labor via aplicativo, como é o caso da Uber.

É possível, então, verificar que a narrativa de um novo “adeus à classe trabalhadora”, contribui diretamente para a própria lógica do capital, aumentando seu poder e tornando o trabalho ainda mais precário. Assim, ao contrário da equivocada previsão otimista de que a era tecnológica seria uma “luz no fim do túnel” ou do discurso sobre o fim do trabalho, que seria fruto da era tecnológica, o que de fato se constatou e se vem constatando foi a ampliação do trabalho ainda mais precarizado, isso tudo com o auxílio da ausência de regulamentação do trabalho por plataforma.

Nessa esteira, o aumento da precarização da classe trabalhadora gera, conseqüentemente, o aumento da exclusão social e das vulnerabilidades, especialmente pela sua não regulamentação jurídica. O trabalho por aplicativo tem se mostrado, assim, uma intensa precarização associada à tecnologia e enfatizada pela notória hipossuficiência do trabalhador. “*Um dos fatores de sucesso econômico das plataformas de serviço ou trabalho é estas atuarem numa clara zona de desregulação, sob a aparente forma de plataforma de comunicação*”, imputando aos seus trabalhadores a forma de parceiros e autônomos, em um pseudo empreendedorismo.

Agrava ainda mais essa situação de precariedade a transferência dos riscos da atividade para os trabalhadores, particularmente nos casos de aplicativos de transportes, sendo eles responsáveis pela aquisição e manutenção dos veículos, despesas de combustível, impostos sobre o veículo, seguro por acidente, além de outros, sofrendo ainda os riscos e o custo econômico da ociosidade, visto que estão disponíveis para trabalhar e não receber pelo tempo à disposição (OLIVEIRA, 2020, p. 168).

Assim, ainda que atualmente seja mais uma vez prolapado um “novo adeus” ao trabalho, justamente pelo uso e impacto das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC), aqui, contesta-se esse discurso. Essa atual narrativa consiste em abordar algumas perspectivas de que não só o trabalho industrial, mas também todo o trabalho assalariado estaria em declínio, e, ainda, que

as novas características do mercado de trabalho impediriam a proteção por meio de legislações já existentes (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020, p. 162).

Nesse campo, existem, pelo menos, três diferentes abordagens:

a mais radical afirma que o trabalho por conta própria está aumentando e que há uma tendência para que ele substitua o emprego assalariado. A segunda abordagem afirma que estão crescendo novas formas de trabalho que não se enquadram nas formas de trabalho assalariado nem de trabalho por conta própria, constituindo o que é chamado de “zona cinzenta” ou “terceira via”. A terceira é apresentada por Guy Standing quando fundamenta seu conceito de “precariado”: uma nova classe social em crescimento, enquanto os assalariados e o proletariado encolheriam em todo o mundo (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020, p. 162).

Há, ainda, outra linha de pensamento que advoga no sentido que não estaríamos diante de um “novo adeus ao trabalho”, pois as formas de controle e verificação de subordinação seriam as mesmas (apenas estariam mascaradas por essas empresas) bem como nunca restou tão fácil a gestão do trabalho, do ponto de vista técnico, eis que estamos em plena era tecnológica. Nesse sentido, a ausência de implementação de regulamentação do trabalho digital ou por plataformas somado ao discurso de um novo “adeus” ao mundo do trabalho seria uma questão política, pois justamente quando é mais fácil proteger o trabalho do ponto de vista tecnológico, mais difícil se torna politicamente implementar essa regulamentação, *“por conta do aprofundamento da assimetria de forças entre capital e trabalho, para qual a retórica do novo adeus à classe trabalhadora tem contribuído fortemente”* (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020, p. 162).

Nesse sentido, o que se vê é um aproveitamento por parte das empresas de aplicativos, de forma a mascarar e negar a natureza assalariada da relação entre empresa e trabalhadores, rejeitando, inclusive, o próprio caráter laboral da relação e imputando aos trabalhadores a condição de clientes das próprias empresas, o que, como consequência, corrobora para a precarização das relações de trabalho e da própria condição do trabalhador, enquanto cidadão, mitigando, como decorrência lógica, seu direito fundamental ao trabalho.

Assim, ao serem considerados como processos inexorável, tanto o “velho” adeus ao trabalho, quanto o “novo” compartilham um resultado político problemático e até desumano, segundo o qual os trabalhadores protegidos pela lei fazem parte do grupo que, embora sejam “privilegiados”, estão desaparecendo, justamente por serem substituídos pelas novas formas de trabalho. Esse entendimento obscurece a exploração do trabalho humano e interessa apenas a uma classe, a patronal, que se aproveita da falta de legislação das obrigações legais trabalhistas, de uma espécie de “vazio” legislativo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O surgimento do chamado “trabalho 4.0”, em especial o trabalho prestado com auxílio e recurso das plataformas eletrônicas, via aplicativos, como se dá no caso dos motoristas que prestam serviços para a empresa “Uber”, criou novos desafios e discursos no sentido de que, além da legislação constante da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não dar uma resposta satisfatória à esta atividade, necessitando o novo labor de uma regulamentação específica, estaríamos diante de um “novo adeus ao mundo do trabalho”.

É certo que as inovações tecnológicas impactaram a seara trabalhista novamente, no que ficou conhecido como “quarta revolução industrial”, de modo que as relações trabalhistas jamais serão as mesmas. Hoje, na era digital, torna-se quase impossível encontrarmos um trabalho sem que tenha algum resquício, interação ou controle da tecnologia, sendo muito divulgado no começo desses tempos que a inteligência artificial e suas consequências viriam como uma “luz do túnel” para todos, incluído, portanto, a classe trabalhadora.

Entretanto, o que o decurso do tempo tem demonstrado é que, essa luz do túnel parece não chegar. Ao contrário, com o uso dessas novas tecnologias, em especial o trabalho comandado por plataformas, largamente difundido com o fenômeno da “uberização”, há uma massiva precarização das relações de trabalho, haja vista que as empresas de plataforma se aproveitam da lacuna e ausência de regulamentação da lei para atribuir a assunção dos riscos ao próprio trabalhador e explorar o trabalho humano. Não há a garantia de direitos trabalhistas que, além de sempre serem tidos como fundamentais à condição humana, fonte de subsistência, tratam-se de conquistas históricas.

As decisões a respeito de como se dará os impactos e futuro do trabalho, especialmente em países em desenvolvimento ultrapassam a técnica e abarcam o âmbito político. Logo, a resposta para tanto e a capacidade de compreensão de que a tecnologia deve ser utilizada em prol de toda a sociedade e não apenas um grupo em específico, dependerá do que será decidido não por máquinas, mas por seres humanos. E, embora óbvio, torna-se essencial reforçar essa ideia.

Assim, com o presente trabalho objetivou-se despertar a atenção do leitor para a gravidade do problema, consubstanciando-se como uma forma de resistência no campo acadêmico e científico. Sem uma visão crítica, as inovações tecnológicas que são poderosas ao ponto de serem capazes de ultrapassar e minimizar barreiras geográficas, findará minorando o direito fundamental de todos ao trabalho digno e desconectará o trabalhador da própria noção que há muito é propalada no âmbito trabalhista: a função social do Direito do Trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0**. In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª edição. Organização Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª edição. Organização Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. DOU, Poder Executivo, Brasília/DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 05.01.2021.

**Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho**. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>> Acesso em 05.01.2020.

FILGUEIRAS, VITOR; CAVALCANTE, SÁVIO. **Um novo adeus à classe trabalhadora?** In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª edição. Organização Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2020.

MORAIS, José Luís Bolzan de. **O estado de direito “confrontado” pela “revolução da internet”!**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, RS, v. 13, n. 3, p. 876-903, dez. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/33021>>. Acesso em: 22.12.2020 doi: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369433021> .

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais**. In: **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca**. – Brasília: ESMPU, 2020. 472 p. ISBN (eletrônico) 978-65-88299-00-5.

STANDING, GUY. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. 1ª ed. 6ª reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

SILVEIRA, Fabio et al. **Mudanças na sociedade e no setor produtivo decorrentes da revolução digital**. In: **Trabalho 4.0** / coordenador José Roberto Afonso. São Paulo: Almedina, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1ª edição. São Paulo: Edipro, 2016.

TELESFORO, Rachel Lopes. **Uber: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória**. Tese (Mestrado em Direito) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/18082/RLT%20-%20DISSERTACAO%20MESTRADO%20-%202017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>> Acesso em 04.01.2021.