

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

JOSÉ ANTONIO DE FARIA MARTOS

RIVA SOBRADO DE FREITAS

LUCAS GONÇALVES DA SILVA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direitos e garantias fundamentais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Antonio de Faria Martos; Lucas Gonçalves da Silva; Riva Sobrado De Freitas

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-475-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos. 3. Garantias fundamentais. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

Apresentação

APRESENTAÇÃO DO LIVRO DO GRUPO DE TRABALHO: DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II

É com imensa honra e satisfação que apresentamos, nessa oportunidade, o livro contendo os trabalhos apresentados e debatidos pelo Grupo de Trabalho: DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS II, contendo artigos instigantes, atuais e polêmicos, reunidos em vários grupos temáticos, com pesquisadores de pós-graduação de universidade públicas e privadas de todo o Brasil.

Esse Grupo de Trabalho esteve reunido para a apresentações e debates dos trabalhos aprovados, na tarde de 15 de junho de 2022, sob a coordenação da professora Doutora Riva Sobrado de Freitas, da Universidade do Oeste de Santa Catarina; do professor Doutor José Antônio de Faria Martos, da Faculdade de Direito de Franca e do professor Doutor Lucas Gonçalves da Silva, da Universidade Federal de Sergipe.

Entre os temas selecionados para a apresentação nessa tarde de evento, encontramos trabalhos relevantes que pontuaram a necessidade da proteção dos Dados Pessoais enquanto Direitos Fundamentais: ressaltando a necessidade do respeito à privacidade decisória;

De outra parte, diferentes trabalhos retomaram o debate acerca da Liberdade de Expressão e seus possíveis limites, tais como o humor, e os desafios contemporâneos no do combate à homofobia.

Observamos também a presença de textos relevantes que colocaram em questão direitos contraceptivos, como o aborto; o empoderamento feminino; em face do fanatismo patriarcal, equidade de gênero e a violência sexual contra a mulher.

Os desafios contemporâneos em relação ao Direito à Educação em face do retrocesso promovido pelas pautas conservadoras, também foram tratados, onde se evidenciou uma inequívoca deterioração ética, para além da exclusão de setores vulneráveis da população.

Observamos portanto, nos trabalhos apresentados e nos debates que se seguiram uma grande gama de temas contemporâneos de extrema relevância.

Convocamos todos à leitura e à reflexão.

**DO TAYLORISMO À UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DOS PRINCIPAIS
MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DOS DIREITOS DA
PERSONALIDADE**

**FROM TAYLORISM TO UBERIZATION: A CRITICAL ANALYSIS OF THE MAIN
MODELS OF WORK ORGANIZATION UNDER THE PERSPECTIVE OF THE
PERSONALITY'S RIGHTS**

**Leda Maria Messias Da Silva
Cora Kressin Arruda D'Aquino**

Resumo

O trabalho é vital ao pleno desenvolvimento da pessoa humana, impondo-se a proteção integral ao trabalhador, através de um meio ambiente de trabalho digno. No entanto, no decorrer da evolução socioeconômica mundial, os modelos de organização do trabalho humano ocasionaram um enfraquecimento parcial dos direitos da personalidade da classe trabalhadora, razão pela qual busca-se realizar uma análise crítica a respeito dos modelos taylorista-fordista, toyotista e uberizado do trabalho, concluindo-se, quanto ao último, pela necessidade de políticas públicas para garantia de condições mínimas de saúde e segurança. A pesquisa é teórica e o método é indutivo, através do levantamento bibliográfico.

Palavras-chave: Dignidade humana, Meio ambiente do trabalho, Direitos da personalidade

Abstract/Resumen/Résumé

Work is vital to the full development of the human person, imposing full protection to the worker, through decent work environment. However, in the course of the world socioeconomic evolution, the models of organization of human work caused a partial weakening of personality rights of the working class, which is why we seek to carry out a critical analysis regarding the Taylorist-Fordist, Toyotist and uberized models of work, concluding, as for the last one, the need for public policies to guarantee minimum conditions of health and safety. The research is theoretical and the method is inductive, through a bibliographic survey.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human dignity, Work environment, Personality rights

1 INTRODUÇÃO

A história mundial é marcada por transformações no âmbito econômico, social, cultural e do trabalho. A reestruturação dos grandes modelos econômicos importa em consequências substanciais no mundo do trabalho, razão pela qual de seus conceitos básicos, formas de organização e controle exigiram-se readaptações, com a finalidade de melhor refletir os anseios e necessidades de determinados períodos. No entanto, não é incomum usarem-se de premissas errôneas, com a única finalidade de subtrair direitos e precarizar a classe trabalhadora.

Portanto, por intermédio do presente artigo busca-se analisar, sucinta e criticamente, a evolução dos principais e mais relevantes sistemas de organização do trabalho humano, desde a era industrial, com o advento dos modelos taylorista-fordista, e seu sucessor, o modelo toyotista, até a mais recente forma de sistematização, popularmente conhecida como uberização ou plataformização do mercado do trabalho.

Todas estas alterações significativas no modo de controle e fiscalização do trabalho afetam, e, através de meios, denominações e ideais diversos, continuam afetando o meio ambiente de trabalho digno e maculando os direitos da personalidade dos trabalhadores, ao passo que impactam significativamente em sua saúde, incolumidade física e psicológica e segurança. Isso pode ocorrer por intermédio do controle direto e imediato por parte de uma chefia ou gerência pessoal, ostensiva e rigorosa, bem como por intermédio de algoritmos elaborados pelos aplicativos-plataformas, nos quais constata-se a existência de modelos de organização do trabalho que, a par das vantagens pregadas e dos ideais atrativos, suprimiram e suprimem direitos do trabalhador, razão pela qual impõe-se a reflexão e análise crítica a respeito da realidade à época e das novas realidades vindouras.

Estruturalmente, este artigo, além desta introdução e respectivas referências, é composto por uma breve análise acerca dos direitos da personalidade aplicáveis ao trabalhador, reflexões sobre sua condição de detentor de dignidade humana e a relevância do meio ambiente de trabalho digno. Na próxima seção, começa-se a análise acerca da primeira forma de sistematização do trabalho escolhida, qual seja, o modelo taylorista-fordista, marcado pela divisão de tarefas, produção verticalizada e especialização do trabalhador. Segue-se a reflexão acerca do modelo toyotista de trabalho, substituto daquele, distinguido pela produção em série, terceirização da produção e multifacetação do trabalhador. Por fim, analisa-se o modelo mais recente e organizativo do trabalho humano: a uberização, marcada pela relação trabalhador-plataforma-usuário, gerenciado e controlado através dos algoritmos, sob influência da evolução

tecnológica e informatizada, atrativo pelos ideais do empreendedorismo, autonomia e liberdade. Em paralelo, realiza-se uma análise crítica a respeito de cada uma dessas formas de sistematização do trabalho, à luz dos direitos da personalidade. Por último, tecem-se as conclusões finais acerca do tema, ressaltando-se que, em relação a esta última modalidade de organização do trabalho, constata-se uma lacuna legislativa e jurisprudencial quanto à sua caracterização, enquadramento e proteção legal.

É missão dos estudiosos do Direito do Trabalho aprofundar seus conhecimentos e realizar reflexões críticas a respeito das pretéritas e hodiernas relações de trabalho, as quais coexistem ainda no cenário atual, para fins de aproximar o Estado ao necessário enfrentamento e amparo à vulnerabilidade do grupo de trabalhador. Para tanto, a pesquisa é teórica, e o método utilizado é o indutivo, através do levantamento bibliográfico, observando-se os conceitos sobre a matéria abordada, extraindo-se conclusões gerais acerca do tema.

2 DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR E DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO

O trabalho é tido como etapa primordial no desenvolvimento da pessoa humana, sendo responsável por proporcionar salário essencial para garantir ao trabalhador e a sua família condições mínimas de existência. Trata-se de etapa fundamental ao desenvolvimento pessoal, econômico e social, que o integra à vida em sociedade, nascendo e florescendo como autêntica atividade do homem, indispensável para formação e desenvolvimento de sua vida como ser social, suplantando o último animal pré-humano. (ANTUNES, 2020)

O trabalhador, como pessoa humana, é detentor do atributo inerente da dignidade, valor ímpar e supremo, capaz de lhe conferir todos os demais direitos da personalidade dele decorrentes, ao passo que “a dignidade é valor espiritual e moral inerente à pessoa humana, que conduz um sentimento de respeito consciente e responsável da vida e pelos seus pares. Tratar dignamente uma pessoa é respeitar o próximo e a si mesmo”. (VÁLIO, 2006, p. 38)

Uma das mais relevantes formas de conferir ao trabalhador dignidade e os demais direitos da personalidade, tais quais, saúde, segurança, alimentação, lazer, descanso, honra, imagem, intimidade e outros mais, é concedendo-lhe a possibilidade de usufruir de um meio ambiente laboral dignificante. O meio ambiente de trabalho é direito constitucionalmente previsto no art. 225, da Constituição Federal, como sendo bem de uso comum do povo e de essencial importância para garantia da sadia qualidade de vida.

Segundo Raimundo Simão de Melo (2006, p. 24), enquanto o meio ambiente natural relaciona-se com os recursos naturais (água, sol, ar, flora e fauna), o cultural à formação e cultura de um dado povo, o artificial ao espaço urbano construído pelo homem, o do trabalho relaciona-se ao ser humano trabalhador no seu dia a dia, na atividade que presta em benefício de seu empregador.

Nesse ínterim, o meio ambiente de trabalho é parte integrante do meio ambiente geral, englobando não somente o local físico onde se prestam as atividades, mas, igualmente, a soma de todos os fatores internos e externos que influenciarão o seu trabalho, gerando equilíbrio ou desequilíbrio, sendo que dizer que o meio ambiente de trabalho é equilibrado equivale à conclusão de ele é apto a proporcionar trabalho decente (SILVA, 2008, p. 107). Proporcionar um meio ambiente de trabalho sadio, digno e salubre pode contribuir à melhor produtividade do trabalho, faz com que o trabalhador se sinta protegido, acolhido, motivado e parte integrante da atividade exercida pelo seu empregador, sem mencionar a redução dos riscos decorrentes de acidentes de trabalho.

Ocorre que, com o avanço tecnológico e as diversas formas de organização e controle do trabalho humano ao longo das diversas épocas, constatou-se uma eliminação parcial e significativa das condições mínimas de trabalho e um desequilíbrio entre as partes contratantes, razão pela qual impõe-se uma análise crítica a respeito das características de cada modelo organizativo.

3 DOS PRINCIPAIS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

Durante as fases em que o capitalismo necessitou de uma reformulação de suas bases e princípios fundamentais, para adaptar-se às novas realidades vindouras, de rigor impôs-se igualmente a reconfiguração das relações de trabalho (POCHMAN, 2016). Segundo Pochman (2016), verificam-se três principais padrões de organização do mundo do trabalho, a saber: o taylorismo-fordismo, o toyotismo, e por fim, a uberização, emergindo como a mais recente forma organizativa trabalhista, padrões estes que não se aniquilam, mas ainda coexistem no cenário mundial.

Noutras palavras, trata-se não necessariamente de dimensões organizativas do trabalho humano que continuaram a transmitir seus ideais, atrair adeptos e manifestar-se nas mais diversas fases da vida em sociedade, não se excluindo e substituindo-se, mas coabitando, por vezes mais frequentemente, por outras menos frequentemente, até o cenário atual.

3.1 O Taylorismo-Fordismo

O mundo do trabalho sofreu impactos ao longo das diferentes épocas, em decorrência de fatores sociais, econômicos, políticos e religiosos, acompanhando a emergência dos diversos sistemas econômicos e os anseios sociais da população e, principalmente, atendendo às necessidades financeiras dos grandes detentores dos meios de produção e do capital.

Conforme lições de Leda Maria Messias da Sila e Ana Paula Baptista Marques (2019, p. 123-14):

Desde os primórdios, o ser humano percebeu que, de alguma forma, depende do trabalho. Em cada período da história, o labor se destacou de uma maneira. Houve a época da escravidão e da servidão, também chamada pré-história do direito do trabalho; além da fase das corporações de ofício e das indústrias. Não obstante, seja em uma ou outra condição, a busca pela sobrevivência por meio da força de trabalho é o ponto passivo, equiparando-se como fim em cada uma delas. (...). Após o desaparecimento das relações servis e a predominância da liberdade nas relações trabalhistas houve o advento da indústria e do desenvolvimento tecnológico, ocorrendo, assim, a chamada revolução industrial.

Tal período de revolução industrial, em que os trabalhadores deixam o campo e o labor agrícola e passam a concentrar-se nos grandes centros urbanos industriais e tecnológicos, transformando-se em operários, marca o surgimento de um novo modelo de organização das forças de trabalho, o Taylorismo, período caracterizado pela influência de Frederick Winslow Taylor, engenheiro americano, em decorrência de sua obra “Os princípios da Administração Científica”, movimento causador de verdadeira revolução na organização da produção e do mundo do trabalho, albergando inúmeros seguidores, tais quais Gantt, Gilbreth, Emerson e Ford, entre o fim do século XIX e início do século XX. Seu intento originário era de abolir as sombras do desperdício e as perdas sofridas durante a era industrial, elevando os índices de produtividade, através de determinadas técnicas de engenharia industrial. (CHIAVENATO, 2013, p. 54)

Ocorre que, segundo Taylor, consoante exposto por Chiavenato (2013, p. 57), os empregados, “irresponsáveis, vadios e negligentes por natureza”, deveriam ter sua eficiência maximizada, em sua individualidade, razão pela qual fomentou-se o ideal de divisão e subdivisão de todas as etapas produtivas entre cada um deles, decompondo cada uma das tarefas a serem realizadas, e continua:

Os movimentos inúteis eram eliminados enquanto os movimentos úteis eram simplificados, racionalizados ou fundidos com outros movimentos para proporcionar economia de tempo e de esforço ao operário. A essa análise do trabalho seguia-se o estudo dos tempos e movimentos, ou seja, a determinação do tempo médio que um operário comum levaria para a execução da tarefa, por meio da utilização do cronômetro. A esse tempo médio eram adicionados os tempos elementares e mortos (esperas, tempos de saída do operário da linha para suas necessidades pessoais etc.) para resultar o chamado tempo padrão. Com isso padronizava-se o método de trabalho e o tempo destinado à sua execução.

O modelo caracterizou-se pelo intenso controle do trabalhador, exercente de atividade fragmentada e repetitiva, ao passo que os donos dos meios de produção e, portanto, a figura dos empregadores, detinha pleno conhecimento dos responsáveis pela execução de cada fase produtiva, bem como da produtividade realizada e do tempo necessário.

À imagem do sistema taylorista, desenvolveu-se o sistema fordista, tendo como marco histórico a produção em massa e estandardizada, encabeçado por Henry Ford, mediante o aprimoramento do aparato tecnológico existente à época, aproveitando-se dos conceitos e métodos produtivos já utilizados pelo sistema taylorista.

A teoria fordista desenvolveu-se, basicamente, a partir de 3 (três) premissas ou princípios, quais sejam: a) a intensificação da produção, reduzindo-se seu tempo e facilitando-se o alcance à matéria-prima; b) economia, mediante a redução dos estoques; e c) produtividade, através de uma linha de montagem segmentada e especializada. (SANDRONI, 1999)

Constituíam-se, pois,

(...) fundamentalmente como forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo desse século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e 16 produção em série taylorista; pela essência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. (ANTUNES, 1995, p. 17)

A forma de produção fordista desenvolvida no ambiente industrial revela latente a existência de uma verticalização na linha produtiva, que, ademais, também é marcada pela centralização, ao passo que toda a cadeia produtiva se concentra no mesmo ambiente fabril. Assim, desde a produção da matéria-prima, até o último processo de acabamento para comercialização do produto ofertado, eram realizados dentro desta mesma fábrica. O objetivo

pretendido era a redução dos custos da produção, mediante redução dos preços finais ao consumidor e incremento salarial dos operários.

Revela-se imprescindível à vigência da filosofia fordista, a difusão do “espírito” do capitalismo, conforme elucidado por Max Weber (2004, p. 42), em 1905, o qual demonstra como não somente a força de trabalho era necessária, como igualmente o tempo despendido pelo trabalhador, ao passo que “tempo é dinheiro”, nos dizerem de Benjamin Franklin, citado em sua obra.

Um dos grandes elementos que caracterizaram o sistema taylorista de organização foi a linha de montagem em série, brilhantemente representada por Charles Chaplin, em seu filme “Tempos Modernos”, que resume a vida operária em épocas de Revolução Industrial. O trabalhador completamente alienado, que a despeito do seu trabalho repetitivo e especializado não era possível vislumbrar o processo produtivo como um todo, trabalhando dentro da hierarquia do grande parque fabril onde era constantemente vigiado e controlado, mediante tarefas repetitivas e metas exacerbadas, que ocasionavam danos físicos e psicológicos, como “tiques” e estresse e/ou esgotamento mental. Tratava-se de um ambiente propício ao desenvolvimento do individualismo e o acirramento de conflitos interpessoais, ao passo que se propiciava o lucro e a produtividade, mediante uma menor perda possível de tempo.

Isso resultou em um trabalhador sem controle sobre si mesmo, sem possibilidade de insurgir-se ou negociar as condições de seu trabalho, razão pela qual o período foi representado como marcado por movimentos grevistas e protestos, em prol da liberdade, igualdade e como resposta à insurgência, intensa repressão e acusações de apoio e agitação comunista.

Ademais, o trabalhador não era objeto de supervisão e vigilância tão somente sob os tetos do ambiente fabril, mas igualmente fora do seu horário de trabalho, estando à disposição de seu empregador no momento da aquisição de produtos e serviços, contribuindo para o incremento do sistema capitalista vigente, suscetível de moldar, tanto estética quanto psicologicamente, o modo de vida dos trabalhadores e de sua família. (SOUZA, 2010)

O controle exercido aos trabalhadores era rigoroso e excessivo, para garantir a máxima eficiência e produtividade, razão pela qual fazia-se uso de mecanismos de punição e, inclusive, ingerência na vida privada do trabalhador, fora do ambiente fabril, ao passo que todas as outras áreas de sua vida poderiam ser fontes a repercutir na sua capacidade de trabalho, tal qual ocorrera através da Lei Seca, nos Estados Unidos. (SOUZA, 2010)

A mensuração e a avaliação da produção individual e em equipe estabelecem a competição permanente, inscrevendo-se nesse cenário as formas de dominação societal que reverenciam: “um subjetivismo e um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo

exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social”. (ANTUNES, 1999, p. 86)

Nos dizeres de Pinto (2010, p. 39), todas as características principais do homem, seus atributos, qualidades, peculiaridades, habilidades são desprezadas no sistema taylorista/fordista, exceto “a capacidade de conseguir abstrair-se de sua própria vontade durante longo período de tempo de sua vida”.

Para fazer jus ao modelo altamente disciplinado de organização do trabalho e controle do empregador, organizações de trabalhadores destinados à obtenção de melhorias na qualidade do trabalho prestado eram fortemente reprimidas. A classe operária não detinha qualquer liberdade na negociação das condições de trabalho.

O trabalhador, para fins de sua subsistência e manutenção, via-se determinado a laborar sob tais condições, incrementando sua possibilidade de consumo e inserindo-se dentro da sociedade, o que, até então, lhe era negado, conforme elucida Weber (2004, p. 45), segundo o qual “‘Do gado, se faz sebo; das pessoas dinheiro’, então salta à vista como traço próprio dessa ‘filosofia da avareza’ a ideia do dever que tem o indivíduo de se interessar pelo aumento de suas posses como um fim em si mesmo”.

Soma-se a isso o fato da negação do homem como portador do atributo da dignidade da pessoa humana, dentro de um sistema rígido, altamente responsabilizador, sendo que, em que pese o incremento salarial, denotava maiores características contrárias do que a favor dessa forma organizativa do trabalho.

3.2 O Toyotismo

O sistema toyotista de produção e gerenciamento do trabalho, também conhecido por pós-fordismo (HELOANI, 2014) teve sua origem no Japão e, décadas após, espalhou-se pelo mundo, principalmente durante as décadas de 80 e 90, adaptando-se aqui e acolá, de acordo com as particularidades dos sistemas vigentes.

Dentro desse novo modelo, retira-se a grande responsabilização e poder que recaía sobre os trabalhadores, as bases fundantes do trabalho fabril, tornando as tarefas executadas mais simples e deixando de exigir uma gama de trabalhadores qualificados, especializados e completamente limitados ao exercício de uma única e repetitiva atividade. Concede-se espaço à produção “just-in-time”, mediante uma maior flexibilização do trabalho.

Surge a necessidade de um trabalhador não fixo em uma determinada etapa da cadeia produtiva, mas que, além da sua tarefa, opere para a consecução dos ideais empresariais, que

conheça toda a lógica de funcionamento fabril e que exercite suas habilidades (que até então eram reprimidas e descartadas) em prol do desenvolvimento da produção. Tal fato justifica a existência de menor quantidade de trabalhadores, porém mais preparados a ocupar inúmeras posições e desempenhar as mais variadas tarefas que se façam necessárias.

Exige-se, indubitavelmente, um maior desempenho, esforço e dedicação por parte desse operário, conforme sinaliza Basso (2018, p. 116), segundo o qual deve-se obter o máximo de empenho físico e mental na atividade exercida, com capacidade de iniciativa, precisão e rapidez na detecção de defeitos e problemas, dando sempre “o melhor de si”, sendo ele uma personificação da empresa.

Ao passo que do novo modelo de trabalhador é exigido o exercício e a plenitude de toda sua capacidade física e mental, o antigo modelo de subordinação a figura central de um gerente modificou-se, tornando-se o próprio trabalhador, em si próprio considerado. O trabalhador é o próprio gerente do seu trabalho, realizando uma autocobrança e respondendo a si mesmo, no desempenho de suas atividades, ao passo que é infundido o ideal de ser ele um dos responsáveis pelo sucesso do negócio.

Trata-se de conceber o “princípio do panoptismo empregado no local de trabalho, construindo uma relação vigiado-vigilante constante” (SHIROMA, 1993, p. 88). Ao passo que cada trabalhador é responsável por cada etapa produtiva, e a soma de seus esforços conduz ao sucesso da empresa, não há mais necessidade da existência de um poder hierarquicamente superior que realize a vigilância laboral: o próprio trabalhador tem conhecimento a respeito da importância no exercício prudente e eficiente do seu trabalho.

Esse ideal é difundido (da mesma forma que ocorria no modelo fordista) inclusive fora do ambiente da empresa, ao passo que esta última procedia a uma intersecção em diversos setores da vida do trabalhador, em conjunto com as “políticas governamentais, aparatos midiáticos da indústria cultural e, inclusive, igrejas” (ALVES, 2011, p. 90). A sociedade como um todo concede força a essa ideologia de engajamento dos operários em prol do incremento de sua produtividade

Para tanto, é preciso que os trabalhadores saibam operar diversas máquinas e processos na cadeia produtiva, de forma que não há mais razão para postos fixos de trabalho. Ademais, o toyotismo faz frente com a sua produção flexível, a qual se estrutura a partir de máquinas automatizadas ou autônomas perante o toque humano. Soma-se a isto, a funcionalidade das máquinas de reconhecer quando se está diante de algum erro ou anormalidade no processo produtivo, assim, a máquina trabalha sem o acompanhamento direto por um trabalhador, deixando-o livre para outras tarefas.

Assim, a organização secular dos trabalhadores com sindicatos conduzida pela rebeldia com consciência de classe começa gradativamente a ser enfraquecida, pois, se no tempo do fordismo o capital estava focado na dominação do corpo do trabalhador, agora, com o toyotismo, a dominação vai além do corpo.

Do outro lado, a filosofia toyotista busca a captura da subjetividade por meio da produção fluida. Se antes a racionalização do trabalho somente alcançava o domínio do corpo do trabalhador, agora, empreende a dominação também de sua mente. A desespecialização do trabalhador é necessária para atender a nova gestão do trabalho vivo ante o aparecimento de máquinas automatizadas e dos novos arranjos organizacionais, de forma a progressivamente substituir aquele trabalhador em posto fixo, especializado, repetitivo e sem conhecimento da cadeia produtiva.

Enquanto no fordismo-taylorismo a produtividade de uma equipe de trabalhadores junto às máquinas que usam no desempenho das tarefas laborais depende consideravelmente da produtividade individual de cada trabalhador, sendo de certa forma estática sua produtividade, no toyotismo, o engajamento do trabalhador, não só no aspecto físico, mas também moral e intelectual, é capaz modificar o tempo-espaço para aumentar a produtividade.

O toyotismo implicou na mobilização total do indivíduo, tanto em seu aspecto físico quanto mental, pois era necessário que o trabalhador tivesse total e pleno conhecimento globalizado a respeito de cada etapa produtiva, sendo incentivada a proatividade desse trabalhador, fazendo com que ficasse completamente envolto no desempenho das mais variadas funções, no intuito de elevar a produtividade geral.

Ao passo que a atividade exercida pelo trabalhador era flexível, também o eram seus salários, ao passo que era possível identificar o desempenho, o esforço, o envolvimento e o interesse do trabalhador pelo processo produtivo, ao mesmo tempo em que se mede a produtividade individual: quem mais produz, mais auferir, estimulando a concorrência e competição entre os trabalhadores. Por outro lado, diminuem-se os custos para gerenciamento, vigilância e controle desses trabalhadores, ao passo que esses últimos exercem uma autovigilância e cobrança de si mesmos e de sua equipe, para fins de dinamizar e incrementar o processo produtivo.

Alves (2011, p. 93) esclarece que há, durante esse período, forte dificuldade no exercício do direito à “desconexão” do trabalho, pela presença de certos valores-fetiche, utopias e expectativas que isolam o âmbito pessoal e social do trabalhador. O que se denotou é a existência de uma classe de trabalhadores em constante e contínua conexão ao trabalho, sem a possibilidade de distinguir onde tem início e onde tem fim as atividades que exerce. A isso

soma-se o fato das doenças psicológicas oriundas da cobrança exacerbada. O trabalhador, resumido a números e quantidades, perda sua essência, é facilmente substituível por outro trabalhador que produza o dobro e, assim, gere maiores lucros à atividade desenvolvida pelo empregador, banalizando-se a subjetividade do trabalhador, sua saúde (física e psíquica), sua segurança e seu bem-estar, reduzindo-o à mera peça de engrenagem.

O binômio produtividade/salário revela-se profundamente tóxico, ao passo que o trabalhador se vê correntemente submetido a jornadas de trabalho extensas e à estipulação de metas com a finalidade de produtividade e auferimento de remuneração bastante para satisfazer a suas necessidades primaciais e de sua família.

Nesse sentido, o psicanalista francês Christophe Dejours, responsável pelos estudos da psicodinâmica do trabalho, tornou-se pioneiro nas suas deliberações acerca dos impactos psíquicos do trabalho na vida humana, ao afirmar que “o mesmo trabalho, em função de sua organização, pode inscrever-se em uma dinâmica de destruição ou, ao contrário, de construção da saúde” (apud MENDES et al, 2007, p. 16). Noutras palavras, o trabalho humano, a depender do modo de seu exercício, possui alto poder destrutivo do trabalhador, em suas esferas físicas e psíquica: vislumbra-se assim o alto potencial maculador da dignidade humana do trabalhador toyotista.

3.3 A Uberização do Mercado de Trabalho

A uberização é um fenômeno econômico mundial oriundo do que se denomina de 4ª Revolução Industrial ou Revolução 4.0, ao passo que:

A Primeira Revolução Industrial, de 1750 a 1850, surgiu da mecanização da produção, por meio da água e do vapor; a Segunda, de 1850 a 1950, da produção em massa utilizando a eletricidade; a Terceira Revolução, a partir de 1950, da automatização da produção por intermédio da eletrônica e da tecnologia da informação. A Revolução 4.0, por sua vez, decorre da internet das coisas, das comunicações máquina com máquina, da robótica e da inteligência artificial (MURILLO *apud* TEIXEIRA; JACOBS, 2019, p. 38)

A intensificação do mundo digital e da cultura do consumo exacerbado conduziram ao desenvolvimento de uma sociedade cujas necessidades e anseios devem ser prontamente atendidos, à distância de um “clique”, razão pela qual desenvolveram-se os aplicativos-plataformas, como meios de prontificar os mais diversos produtos e serviços, a um custo relativamente baixo, sem que haja a configuração de uma relação de emprego perante o prestador de tais serviços.

Assim,

Nas últimas cinco décadas, assistimos ao assolamento das formas tradicionais de emprego. Não há dúvida de que a forma-trabalho assalariado, sob o modelo taylorista-fordista, característico do século XX, continha exploração, alienação e constrangimento. No entanto, fora forjado e regulamentado por inúmeras lutas realizadas por aqueles que trabalham para sobreviver, desde a Revolução Industrial. A crise de acumulação, a partir da década de 1970, foi momentaneamente superada por uma série de reestruturações produtivas que se convencionou chamar de pós-fordismo, toyotismo ou acumulação flexível. Desde a crise de 2009, o modelo que se alastra mundo afora é o da economia de plataforma e do trabalho uberizado como alternativa à superação da hodierna crise de acumulação (MORAES; ACCORSI, 2019, p. 648-649)

De uma análise realizada no site da UBER (2021), denota-se que o aplicativo-plataforma se utiliza da persuasão para atrair cada vez mais trabalhadores, mediante um discurso de “receba seus ganhos com rapidez”, “você escolhe quando quer ganhar: sem escritório ou chefe. Você pode fazer seu próprio horário” e “planeje seu dia com facilidade”. Em análise semelhante, no site da plataforma Ifood, o aplicativo esclarece as vantagens de aderência, tais quais: “grana extra”, “você escolhe o horário e onde quer entregar” (IFOOD, 2021), o que explica porque cada vez mais trabalhadores emergem nessa modalidade de trabalho, sendo que,

Pesquisa do Instituto Locomotiva (ex Data Popular), divulgada nesta segunda-feira (12 abr. 2021), identificou que o Brasil saiu de um patamar 13% da população adulta trabalhando em aplicativos, em fevereiro de 2020, para um total de 32,4 milhões trabalhadores atuando em aplicativos digitais. Um percentual, subindo para 20% da força de trabalho, agora em março de 2021 (MORAES, 2021).

Ainda,

Segundo Standing (2016), um terço de todas as relações sociais de trabalho será mediado por plataformas digitais até 2025. No Sul Global, segundo Heeks (2019), são mais de 40 milhões de trabalhadores na economia de plataforma. No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizado no primeiro trimestre de 2019, estima que 3,8 milhões de pessoas possuem seus trabalhos mediados por plataformas, principalmente, trabalhadores de transporte particular e motoristas, motociclistas e ciclistas de entregas rápidas (IBGE, 2019). Em outras palavras, estudar a economia de plataforma é estudar o presente e o futuro do trabalho.” (MORAES; ACCORSI, 2019, p. 652).

Trata-se de uma classe de trabalhador que assume a posição, segundo os ideais passados pelas respectivas plataformas, de meros “intermediários”, “autônomos”, “donos de si próprios e de suas vidas”, subordinados a regras mínimas e nada mais. Ademais, todo o trabalho é fornecido, distribuído e precificado através de algoritmos:

A inteligência artificial analisa os dados disponíveis (*inputs*) e, da leitura de tais dados, tira determinadas conclusões (*outputs*) de acordo com uma espécie de “raciocínio” dinâmico, isto é, em constante evolução. Esse “raciocínio” é o algoritmo, que pode ser conceituado como o roteiro que a máquina deve seguir para a apresentação da resposta almejada (*output*) (TEIXEIRA; JACOBS, 2019, p. 39)

Tais aplicativos-plataformas realizam conexão entre trabalhador e consumidores/usuários, os quais pretendem atender a necessidades específicas, ou seja, trata-se da demanda de serviços específicos, pontuais, que demanda pouca qualificação por parte desses trabalhadores, sendo que "os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra". (CORBAL, CARELLI, CAGRANDE, 2018, p. 16)

Assim, o gerenciamento, seleção e angariamento dos trabalhadores, dá-se, na empresa Uber (2019), dentre outras formas, através da verificação dos antecedentes criminais do motorista, mediante o oferecimento de cobertura de acidentes pessoais, e demandando restrição de contato entre profissional e usuário, mediante contato restrito ao aplicativo, registro do percurso e tempo de deslocamento, mediante uma espécie de controle de qualidade que é realizada, ao final, pelo próprio usuário.

A despeito de não existir a figura tradicional de chefia e/ou gerência imediata ou direta, mediante controle de jornada através de um cartão-ponto, os trabalhadores uberistas subordinam-se direta ou indiretamente através do aplicativo e dos algoritmos utilizados para definir o serviço ofertado, distâncias, precificações e jornadas, em um método alternativo de gerenciamento e controle do trabalho realizado. (GANDINI, 2018, p. 23)

Logo, ao contrário do que se pretende ver caracterizado, o que se denota é uma espécie de subordinação do trabalhador a metas, destinos, tempo e regras de convivência, admissão e término contratual, em um contrato de trabalho que, até o presente momento, a despeito de decisões judiciais dissidentes, não se enquadra como relação de emprego e, que, portanto, não confere a esse trabalhador o mínimo existencial para preservação da sua saúde, segurança e demais direitos da personalidade.

O período que se seguiu à intensa produção, acúmulo e consumo foi de desindustrialização, mediante uma maior demanda no setor de serviços, ocasionando o surgimento de ocupações instáveis, incertas e com menor organização, ao passo que, tal qual ocorreu no fenômeno da uberização, tem-se um menor reconhecimento dos trabalhadores enquanto classes. (POCHMANN, 2017)

Segundo estudo realizado por Harvey (1994), já se apontava a tempos que o emprego formal, seguro, estável vem sendo amplamente substituído pela simplicidade de funções, instabilidade de cargos, salários e jornada, e a substitutibilidade e desprezo da pessoa humana em prol do aparato tecnológico, ao passo em que se exige mão-de-obra simples, precária, facilmente substituível e descartável, para realização de tarefas meramente operacionais, ao passo que “(...) a convicção generalizada que a informação e o domínio tecnológico são fatores críticos de sobrevivência das e nas organizações”. (THIRY-CHERQUES, 2007, p. 10)

A despeito de gama variada de autores utilizarem-se do vocábulo “economia compartilhada”, o que concebe são “empresas-plataformas que ampliam a capacidade de organização e controle do trabalho e, portanto, de extração de mais valor” (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019, p. 652).

A uberização tem sido analisada como sinônimo para fragilização e precarização das relações de trabalho, ao passo que se assiste o surgimento de uma classe que, longe de ser considerada empreendedora de si mesmo, igualmente não se caracteriza através de um vínculo formal de emprego, dada sua natureza imprevisível, incerta e não habitual, dirigida pela utilização de algoritmos.

Segundo Ricardo Antunes (2020, p. 3),

Os algoritmos, concebidos e desenhados pelas corporações globais para controlar os tempos, ritmos e movimentos de todas as atividades laborativas, foram o ingrediente que faltava para, sob uma falsa aparência de autonomia, impulsionar, comandar e induzir modalidades intensas de extração do sobretrabalho, nas quais as jornadas de 12, 14 ou mais horas de trabalho estão longe de ser a exceção.

Trata-se de exercer sobre o trabalhador vigilância excessiva e eficaz, pois, ao passo que não cumpra com as determinações impostas e não atinja padrões satisfatórios de conduta e de serviço prestado, haverá eventual sanção (contra a qual não se permite a insurgência, defesa ou recurso).

Enquanto o posicionamento da empresa é alocar aos algoritmos todas as ações e passos tomados pelos aplicativos no gerenciamento de sua “mão-de-obra”, os riscos da atividade exercida, por sua vez, são totalmente repassados ao trabalhador, determinado a suportar todas as despesas com os instrumentos de trabalho e para o bom e eficaz desempenho de suas funções, bem como, eventualmente, os riscos decorrentes de acidentes de trabalho.

São igualmente os algoritmos a forma pela qual o aplicativo-plataforma concede ao trabalhador bonificações em caso de determinadas qualidades do trabalho realizado, eficiência, distância e menor tempo possível, como também os incentiva a prestar suas funções em

determinados horários incomuns e destinados, precipuamente, ao descanso e convívio familiar: finais de semana, feriados, dias festivos, madrugadas, dias chuvosos etc.

Assim, verifica-se que "(...) conforme a necessidade, a empresa concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais" (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 37), constatando-se uma verdadeira manipulação dos horários e jornadas dos trabalhadores, sob a influência dos algoritmos, aumentando-se preços e de demandas, estimulando a desgastante disponibilidade do trabalhador a qualquer tempo.

Kalleberg e Vallas (2018) sustentam que determinado trabalho é considerado como precário ao passo que inexistente a sindicalização como forma de incremento e defesa dos direitos classistas, mediante uma financeirização da economia globalizada e competitiva e a utilização de aparato tecnológico, sendo que "(...) ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela exclusiva e mera existência do algoritmo" (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 32)

A utilização desses algoritmos, manifestações da tomada de decisões da inteligência artificial pode ser falha. Assim, é possível a apresentação de resultados injustos, desatualizados, que fogem à realidade dos fatos, viciados e opacos, conforme expõem Teixeira e Jacobs (2019, p. 39), segundo os quais pode haver leitura equivocada de dados e enviesamento dos algoritmos.

Trata-se de uma classe marcada ao mesmo tempo pela pretensa entrega de autonomia e liberdade ao trabalhador, mas que realiza controle e vigilância sob o amparo de uma nova modalidade de trabalhador just in time, como assevera Moda (2019, p. 11-13), quando identifica as três principais práticas de controle do aplicativo-plataforma Uber, tratando-se de conceder ao trabalhador: a) remuneração variável por peça, exigindo que o trabalhador realize jornadas de trabalho mais extensas para auferir maior ganho; b) controle ideológico e mental do trabalhador, através das ideias difundidas pelo aplicativo-plataforma; e c) controle por algoritmos, que determinam quando, como e onde trabalhar.

O mecanismo utilizado para remuneração do trabalhador não compreende um salário fixo mensal, nem qualquer ajuda de custo para arcar ou minimizar com as despesas decorrentes da prestação do serviço, mas apenas o repasse de uma porcentagem variável de acordo com o aplicativo-plataforma aos seus "parceiros" (Moda, 2019, p. 9).

Trata-se de uma classe de trabalhadores que, para auferir maior lucro ao final de seu expediente, dedica-se a longas e extenuantes jornadas de trabalho, conferindo àquelas corporações parcela significativa de seu tempo (que poderia ser aproveitado ao

desenvolvimento de relações interpessoais, convívio com família, lazer, cuidados com a saúde), conforme elucida Abílio (2017, p. 21), “um trabalhador disponível ao trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital”.

Tais argumentos de desinteresse pela efetivação e proteção aos direitos da personalidade de tal classe trabalhadores detectam-se inclusive mediante a utilização, pelos aplicativos-plataformas, das denominações conferidas a tais trabalhadores, no intuito de infundir um ideal de absoluta falta de liame ou relação trabalhistas e/ou empregatícia com aquelas, tais quais, “parceria”, “empreendedorismo”, “competitividade”, constituindo uma

(...) aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como ‘você decide a hora e quanto vai trabalhar’, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas. (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 35)

A utilização desses termos e nomenclaturas contribui para a ilusão do trabalhador, para a ambição, para sua mobilização psíquica-emocional, pela paixão e demonstração de seu talento (LINHART, 2017), sendo, na prática, tal paixão substituída pela jornada de trabalho exaustiva, arriscada, controlada e insegura.

Consoante Chiavenato (2003, p. 61-62), está diante de uma nova figura, de “homo economicus” ou homem econômico, na qual

Toda pessoa é concebida como influenciada exclusivamente por recompensas salariais, econômicas e materiais. Em outros termos, o homem procura o trabalho não porque gosta dele, mas como um meio de ganhar a vida por meio do salário que o trabalho proporciona. O homem é motivado a trabalhar pelo medo da fome e pela necessidade de dinheiro para viver. Assim, as recompensas salariais e os prêmios de produção (e o salário baseado na produção) influenciam os esforços individuais do trabalho, fazendo com que o trabalhador desenvolva o máximo de produção de que é fisicamente capaz para obter um ganho maior. Uma vez selecionado cientificamente o trabalhador, ensinado o método de trabalho e condicionada sua remuneração à eficiência, ele passaria a produzir o máximo dentro de sua capacidade física.

Alves sinaliza (2011, p. 84), à exemplo e reflexo do que ocorre nos métodos de organização de trabalho anteriores (qual sejam, taylorismo-fordismo e toyotismo), pela “captura da subjetividade do trabalho vivo pela nova lógica do capital”, sendo que “o novo e precário mundo do trabalho lastreado nos aplicativos virtuais e teletrabalho é o ‘paraíso’ do espírito do toyotismo”.

O sociólogo Antônio Candido (2005) em brilhante discurso durante a inauguração da Biblioteca da Faculdade de Direito do Largo São Francisco, expusera que

(...) uma das coisas mais sinistras da história da civilização ocidental é o famoso dito atribuído a Benjamin Franklin, ‘tempo é dinheiro’. Isso é uma monstruosidade. Tempo não é dinheiro. Tempo é o tecido da nossa vida, é esse minuto que está passando. Daqui a 10 minutos eu estou mais velho, daqui a 20 minutos eu estou mais próximo da morte. Portanto, eu tenho direito a esse tempo. Esse tempo pertence a meus afetos. É para amar a mulher que escolhi, para ser amado por ela. Para conviver com meus amigos, para ler Machado de Assis. Isso é o tempo. E justamente a luta pela instrução do trabalhador é a luta pela conquista do tempo como universo de realização própria. A luta pela justiça social começa por uma reivindicação do tempo: ‘eu quero aproveitar o meu tempo de forma que eu me humanize.

Em que pese o debate acirrado doutrinário e jurisprudencial a respeito da caracterização dessa nova modalidade de trabalho (se se trata de relação de trabalho ou relação de emprego), pouco se avançou em termos legislativos quanto à proteção dessa classe, que, acima do debate acerca da configuração de relação empregatícia, é considerada como trabalhadora e, por isso, detentora dos direitos sociais e da personalidade estampados na Constituição Federal brasileira.

Trata-se de desafio imposto ao Poder Público a realização e implementação de políticas públicas adequadas a englobar as novas formas de organização do trabalho que existem e que ainda virão a existir, com o fito de melhor proteger às novas classes de trabalhadores maculados pelos falsos ideais de “empreendedorismo” e “autonomia”.

Preservar os direitos do trabalhador, em épocas de flexibilização e precarização das relações de trabalho é um desafio a ser enfrentado no mercado globalizado mundial, para fins de cumprir a função social do contrato e a proteção constitucionalmente garantida à classe trabalhadora.

4 CONCLUSÕES

A evolução da sociedade, através do decorrer do tempo, foi marcada pela modificação de diversos métodos de organizar, controlar e gerenciar o trabalho humano, em prol do lucro e do capital, sendo que, por vezes, tal evolução significou o retrocesso e a precarização dos direitos da personalidade do homem.

O homem, antes de trabalhador, é ser humano, detentor dos direitos da personalidade e do atributo da dignidade da pessoa humana, que o coloca acima de todos os demais seres e confere a ele o poder-dever de gozar dos direitos mínimos a sua existência sadia, tais quais, direito à saúde, direito à segurança, direito ao lazer, direito ao convívio familiar, dentre outros. O meio ambiente de trabalho, considerado como o conjunto de condições internas e externas

que exercem influência recíproca sobre o trabalho realizado é o espaço de instrumentalização e consecução dos direitos da personalidade do trabalhador, sem os quais não há dignidade da pessoa humana, por não proporcionar à pessoa humana as condições mais primaciais para o exercício de seu labor.

Denota-se, através do modelo taylorista-fordista uma intensa hierarquização e verticalização das atividades exercidas, mediante controle intenso e severo por parte de uma gerência, bem como a especialização do trabalhador em uma só atividade, repetitiva e desgastante, que lhe aprisionava fisicamente. Tal modelo fora substituído com o advento do toyotismo, abandonando os ideais da especialização, conferindo ao trabalhador o poder-dever de conhecimento de toda a etapa produtiva, mediante sua multifacetação, produção em série e controle não somente físico, mas igualmente psicológico-emocional, pois, a despeito da ausência de controle gerencial imediato, a pressão e cobrança realizavam-se individual e coletivamente. Por fim, o mais recente modelo organizacional do trabalho, a uberização, é marcada pela presença de aplicativos-plataformas, através dos quais o usuário/consumidor utiliza-se de produtos e serviços disponibilizados através de um trabalhador, que, a par de denominar-se “parceiro” ou “empreendedor” sofre alto controle físico e psicológico, sujeito a longas jornadas de trabalho e assunção de riscos.

Todas essas principais formas organizativas de trabalho são marcadas por violações a direitos da personalidade, ao passo que não conferiram e/ou conferem ao trabalhador a plena liberdade, autonomia e condições mínimas a exercitar sua dignidade, ao passo que prescindem da adequada proteção à sua saúde, segurança, lazer, convívio familiar, etc.

Em especial no tocante ao mais recente modelo, a uberização ou plataformização do mercado de trabalho, oriundo da inovação tecnológica e exacerbação do consumo, ainda há longo caminho a ser trilhado, a despeito da existência de dissenso aqui e acolá a respeito de seu enquadramento, para fins de proporcionar um arcabouço de direitos mínimos ao exercício de suas funções, sendo vital a participação do Poder Público na edição de políticas públicas que efetivem tais direitos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia.** Disponível em:

<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em: 10 nov/19. Acesso em: 06 dez. 2021.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**, v. 7. São Paulo: Cortez Editora, 1995.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Cortez Editora, 1999.

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

ANTUNES, R. **Trabalho virtual?** 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020,

ANTUNES, A. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores.** <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 20 nov. 2021.

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório.** São Paulo: Boitempo, 2011.

BASSO, P. **Tempos modernos, jornadas antigas: vidas de trabalho no início do século XXI** (P. Villen, trad.). Campinas, SP: UNICAMP, 2018.

CANDIDO, A. **Antonio Candido inaugura biblioteca do MST e fala da força da instrução.** Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Movimentos-Sociais/Antonio-Candido-inaugura-biblioteca-do-MST-e-fala-da-forca-da-instrucao/2/11075>. Acesso em: 17 mai. 2021.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

GANDINI, A.. **Labour process theory and the gig economy.** Human Relations, p. 1-18, 2018.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 4. ed. São Paulo: Loyola, 1994.

HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2003.

IFOOD. **Bons motivos pra entregar Ifood não faltam**. 7 jan. 2021. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/bons-motivos-para-entregar-ifood-nao-faltam/> Acesso em: 14 mai. 2021.

KALLEBERG, A. L.; VALLAS, S. P. **Prearious work. Research in the sociology of work**. v. 31. Bingley: Emerald Publishing, 2018.

LIPIETZ, A.; SLATER, M. **Towards a new economic order: postfordism, ecology and democracy**. Cambridge: Polity Press, 1992.

MELO, R. S. d.. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

Mendes, A. M, Ferreira, M. C., & Cruz, R. M. **O diálogo psicodinâmica, ergonomia, psicometria**. In A. M. Mendes. (Ed.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 89-110). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MORAES, R. B. d. S.; OLIVEIRA, M. A. G. d.; ACCORSI, A. **Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo**. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais* – v. 6, n. 3, p. 647- 681, dez/2019.

OITAVEN, J. C. C; CARELLI, R. L; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília. Ministério Público do Trabalho. Gráfica Movimento.

POCHMANN, M. **A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores**. Salvador: Cadernos do CEAS, n. 239, p. 698-712, 2016.

POCHMANN, M. **A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho**. *Revista do Brasil*. São Paulo. 9 jul. 2017. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/130/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho>. Acesso em: 10 out. 2017.

SANDRONI, P. **Novíssimo dicionário de economia**. Editora Best Seller, 1999.

SHIROMA, E. O. et al. **Mudança tecnológica, qualificação e políticas de gestão: a educação da força de trabalho no modelo japonês**. 1993.

SILVA, L. M. M. d.; MARQUES, A. P. B. **Inteligência Artificial no Meio Ambiente de Trabalho e a Violação aos Direitos da Personalidade do Trabalhador**. In: *Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho: volume II/ organizadoras: Leda Maria Messias da Silva, Leanda Cauneto Alvão*. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, L. M. M. d.. **O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho**. *Revista Jurídica Unicesumar*, v. 8, n. 1, p. 103-116, jan./jun., 2008. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/723/558>. Acesso em: 16 mai. 2021.

SOUZA, J.; ARENARI, B. **Os batalhadores brasileiros nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte. Ed. UFMG, 2010.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica.** 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 1990.

TEIXEIRA, R. V. G.; JACOBS, P. E. F. **Automação do Processo Seletivo: Os Riscos de Violação a Direitos da Personalidade na Fase de Seleção de Novos Empregados.** In: Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho: volume II/ organizadoras: Leda Maria Messias da Silva, Leanda Cauneto Alvão. São Paulo: LTr, 2019.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Revisitando Marx: alienação, sobretrabalho e racionalidade nas organizações contemporâneas.** READ, v. 13, n. 1, jan-abr 2007.

UBER. Disponível em: https://www.uber.com/a/join-kochab?fullForm=true&lpgl=true&gsxp=ogsoc17ton&nglp=true&sueexp=2021SUE_gc1&min=true&exp=80917_t2&utm_source=jukebox&utm_medium=jobboards&utm_campaign=CM2067535_BR-Brazil_d&utm_content=BR-Brazil_uol-empregos&utm_term=null&campaign_id=CM2067535&adgroup_id=HCAG824918&ad_id=HCJRt9y82el5xv0lnh0h00st&creative_name=mpu. Acesso em: 14 mai. 2021.

UBER. **Quem somos.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 31 mai. 2021.

VÁLIO, M. R. B. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho.** São Paulo: LTR, 2006.

WEBER, M. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo.** Tradução José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.