

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

VANESSA VIEIRA PESSANHA

PAULO CAMPANHA SANTANA

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana

UBERIZAÇÃO: PRECARIZAÇÃO E A (IN)COMPATIBILIDADE COM A CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT E O TRABALHO DECENTE

UBERIZATION: PRECARIOUSNESS AND (IN)COMPATIBILITY WITH ILO CONVENTION NO. 155 AND DECENT WORK

**Fernando Goya Maldonado
Mauricio Soldati de Souza**

Resumo

Este artigo investiga a uberização do trabalho como fenômeno decorrente do neoliberalismo, analisando seus impactos à luz da Convenção nº 155 da OIT e do ODS 8 da Agenda 2030. Com o objetivo geral de compreender como esse modelo precariza relações laborais e desafia normas internacionais, o estudo busca: contextualizar a uberização no cenário de subjetivação neoliberal; avaliar a aplicabilidade da Convenção nº 155 e do ODS 8 a esse contexto; discutir o papel dos aparelhos ideológicos do Estado e das big techs na naturalização da exploração; e propor reflexões sobre regulamentação. Metodologicamente, adota-se uma abordagem qualitativa, combinando revisão bibliográfica, análise documental de legislações e tratados internacionais. O texto demonstra que a uberização, embora apresentada como sinônimo de autonomia e inovação, reproduz mecanismos tradicionais de exploração sob nova roupagem tecnológica. Algoritmos atuam como "patrões sem rosto", controlando rotinas, remunerações e acesso a serviços, enquanto a ausência de vínculos formais fragiliza direitos básicos. A análise confronta essa realidade com a Convenção nº 155, que exige segurança e saúde ocupacional, e o ODS 8, que defende trabalho decente e crescimento inclusivo. Conclui-se que a descentralização e a informalidade do modelo desafiam a efetividade desses instrumentos, exigindo adaptações regulatórias urgentes para harmonizar inovação tecnológica com proteção social. O estudo reforça a necessidade de políticas públicas que garantam dignidade aos trabalhadores, alinhando o progresso econômico aos princípios de justiça social.

Palavras-chave: Uberização, Trabalho decente, Convenção nº 155 da OIT, Plataformas digitais, Precarização do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article investigates the uberization of work as a phenomenon resulting from neoliberalism, analyzing its impacts in light of ILO Convention No. 155 and SDG 8 of the 2030 Agenda. With the general objective of understanding how this model makes labor relations precarious and challenges international standards, the study seeks to: contextualize uberization in the scenario of neoliberal subjectivation; evaluate the applicability of Convention No. 155 and SDG 8 to this context; discuss the role of the ideological apparatuses of the State and big techs in the naturalization of exploitation; and propose

reflections on regulation. Methodologically, a qualitative approach is adopted, combining a bibliographic review of authors such as Althusser and Byung-Chul Han with documentary analysis of legislation, case law, and international treaties. The text demonstrates that uberization, although presented as synonymous with autonomy and innovation, reproduces traditional mechanisms of exploitation under a new technological guise. Algorithms act as "faceless bosses", controlling routines, wages and access to services, while the absence of formal ties weakens basic rights. The analysis compares this reality with Convention No. 155, which requires occupational health and safety, and SDG 8, which advocates decent work and inclusive growth. It is concluded that the decentralization and informality of the model challenge the effectiveness of these instruments, requiring urgent regulatory adaptations to harmonize technological innovation with social protection. The study reinforces the need for public policies that guarantee dignity to workers, aligning economic progress with the principles of social justice.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Decent work, Ilo convention no. 155, Digital platforms, Precarious work

INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho emergiu como um fenômeno marcante no cenário contemporâneo, transformando as relações entre trabalhadores e empregadores por meio do crescimento exponencial das plataformas digitais. Este modelo de trabalho, apesar de prometer uma tão valorizada flexibilidade, suscita preocupações significativas relacionadas à precarização, à ausência de vínculos formais de emprego e à desproteção social. Em um contexto de rápidas mudanças tecnológicas, torna-se fundamental analisar os impactos sociais, econômicos e jurídicos desse processo.

Sob uma perspectiva mais ampla, a uberização não se limita apenas a uma inovação tecnológica, mas reflete profundas transformações nas dinâmicas laborais e ideológicas. Como bem argumentam teóricos como Louis Althusser e Byung-Chul Han, os aparelhos ideológicos do Estado desempenham papel crucial na legitimação desse modelo, ao passo que as big techs, por meio de seus algoritmos, consolidam práticas que alimentam a narrativa de trabalhadores como "empreendedores de si mesmos". Essas questões tornam-se ainda mais relevantes quando observadas à luz da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre a necessidade de condições decentes de trabalho.

A Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, estabelece diretrizes claras para promover a saúde, segurança e dignidade no trabalho. Essa normativa enfatiza que as condições de trabalho devem ser não apenas seguras, mas também justas e sustentáveis. Contudo, no contexto da uberização, surgem desafios para a aplicação dessas diretrizes, uma vez que é difícil conceber que um trabalhador submetido a horas exaustivas a frente de um volante tenham segurança, saúde e dignidade que é o mote desta convenção.

Os trabalhadores em plataformas digitais, geralmente classificados como autônomos, frequentemente operam sob condições adversas que contrariam os princípios do trabalho decente. A flexibilidade oferecida raramente compensa a falta de estabilidade e proteção. Este modelo, portanto, exige uma reinterpretação das normas da Convenção nº 155 para que elas sejam aplicáveis às novas realidades do trabalho mediado por tecnologia.

No Brasil, as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm revelado abordagens divergentes em relação ao vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Enquanto alguns TRTs reconhecem a relação de subordinação e habitualidade como elementos que configuram

o vínculo empregatício, o TST, em determinados casos, privilegia a narrativa da autonomia da vontade para celebração dos contratos de adesão entre trabalhadores e plataformas que oferecem serviço de transporte.

Essas decisões refletem não apenas a complexidade jurídica da questão, mas também a influência de fatores econômicos e ideológicos na interpretação das normas trabalhistas. Além disso, o papel da Convenção nº 155 torna-se central nesse debate, ao questionar se o trabalho uberizado pode ser considerado um modelo que respeita os princípios fundamentais de segurança, saúde e dignidade no trabalho. A ausência de consenso entre os tribunais aponta para a urgência de um marco regulatório que esclareça os direitos e deveres das partes envolvidas.

A análise da uberização do trabalho revela profundas transformações nas relações laborais, trazendo à tona questões centrais como a precarização, a ausência de proteção social e os desafios para a aplicação das normas internacionais de trabalho, como a Convenção nº 155 da OIT. Os aparelhos ideológicos do Estado e as práticas das big techs desempenham papéis estratégicos na manutenção desse modelo, moldando as percepções e comportamentos dos trabalhadores.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar a uberização como fenômeno decorrente do neoliberalismo à luz da Convenção nº 155 da OIT e do ODS 8 da Agenda 2030, destacando seus impactos sociais, econômicos e jurídicos, bem como a necessidade de regulamentação para assegurar condições dignas de trabalho. Entre os objetivos específicos, destacam-se: contextualizar a uberização no neoliberalismo e na subjetivação do trabalhador; avaliar a aplicação da Convenção nº 155 e do ODS 8 a esse modelo laboral; discutir o papel dos aparelhos ideológicos do Estado e das big techs na precarização; e propor reflexões sobre regulamentação. Quanto à metodologia de pesquisa adota uma abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise documental.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA UBERIZAÇÃO

A uberização refere-se à transformação das relações de trabalho ocasionada pela economia de plataformas. Esse modelo de negócio permite que indivíduos ofereçam serviços de forma autônoma, enquanto estão conectados a grandes empresas por meio de aplicativos. Contudo, a autonomia prometida é frequentemente questionada, devido às condições de trabalho e à ausência de benefícios sociais.

Nas palavras de Abílio (2020, p. 172):

“O termo uberização atualmente se espalha pela mídia e pelos estudos acadêmicos. Pouco definido e já largamente utilizado, inspira-se no exército global de milhões de motoristas trabalhando para uma mesma empresa. Se ultrapassarmos a imaterialidade e a aparente dificuldade em reconhecer as relações de trabalho entre empresas-aplicativo e trabalhadores, poderemos compreender que a empresa e a multidão deram materialidade e visibilidade a uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho que não se inicia com a Uber nem se restringe a ela; entretanto, essa empresa tornou reconhecível uma tendência global que também poderia ser denominada informalização do trabalho ou, mais precisamente, consolidação dos trabalhadores em trabalhadores just-in-time.”

Dito de outra forma, temos que a denominação Uberização é inspirado no modelo de negócios adotado por empresas como a Uber, mas também podemos citar nominalmente, 99, cabify, Ifood, entre outras, que nas palavras das mesmas tem apenas a função de conectar trabalhadores a consumidores por meio de plataformas digitais. Este sistema se baseia em um "exército global" de trabalhadores que, apesar de estarem formalmente desvinculados da empresa, dependem dela para suas atividades econômicas. Assim, a relação entre empresas-aplicativo e trabalhadores muitas vezes se caracteriza por uma aparente autonomia que esconde novas formas de subordinação e controle.

Apesar da dificuldade em reconhecer as relações trabalhistas nesses contextos, o que deveria ser reconhecido pelo poder judiciário, mas que cada vez mais temos visto que não tem se prestado a isto, inclusive não reconhecendo muitas vezes na prática a relação de emprego que é cristalina, quando interpretada a luz do direito do trabalho estando presente todas as características da relação que será ao longo do texto demonstrada.

Diz-se que a uberização trouxe visibilidade a uma nova forma de organização do trabalho. A empresa e a multidão de trabalhadores conectados deram materialidade a práticas laborais que envolvem controle algorítmico, monitoramento contínuo e gestão “flexível”. Ocorre que não há nova forma de organização do trabalho, está presente ainda a mesma, velha, forma de exploração da mão de obra do trabalhador, com o diferencial de que neste caso além de sua mão de obra temos o veículo com o qual o trabalhador presta o serviço, de maneira habitual, com ferramentas que possibilitam uma punição ao trabalhador que não se conecta diariamente a plataforma, diminuindo através do algoritmo a quantidade de corridas disponíveis

Podemos dizer que uma das características mais marcantes da uberização é a informalização do trabalho, ou seja, a substituição de vínculos empregatícios tradicionais por relações ditas flexíveis e muitas vezes precárias, nas quais o trabalhador se auto explora. Trabalhadores uberizados operam como "trabalhadores *just-in-time*",

disponíveis sob demanda, o que elimina custos fixos para as empresas e maximiza a eficiência. Essa lógica representa uma reconfiguração global das formas de exploração capitalista, reforçada pela tecnologia e pelas plataformas digitais.

Abílio, explora a complexidade do conceito de uberização, evidenciando como ele revela novas formas de controle e organização do trabalho no capitalismo contemporâneo. O termo reflete uma tendência global que ressignifica as relações laborais, promovendo a informalização e consolidando trabalhadores em regimes flexíveis e sob demanda, que trabalha o desejo do trabalhador em se libertar de padrões quando na verdade estão sendo comandados pelos algoritmos, o que suaviza o modo como o trabalhador percebe a exploração. A compreensão dessas dinâmicas é essencial para debates sobre trabalho, direitos e regulamentação no contexto atual.

Conforme exposto anteriormente, configura-se uma modalidade de exploração na qual os denominados 'patrões sem rosto' — mais precisamente, os algoritmos — exercem domínio sobre a rotina laboral dos motoristas vinculados a plataformas digitais de transporte, controlando o acesso às corridas, a definição dos trajetos e os valores remuneratórios. Desse modo, verifica-se a presença dos elementos característicos da relação de trabalho, tais como subordinação, pessoalidade e contraprestação, ao passo que a habitualidade se consolida mediante a necessidade cotidiana de conexão ao aplicativo por parte do trabalhador."

Nas palavras de Rodrigues, Moreira e Luca (2021)

A falta de visualização de um “gestor humano” imprime uma falsa ideia de autonomia na realização da atividade e na ideia de que os ganhos dependerão exclusivamente do quantitativo que conseguirem trabalhar. Nesta relação, o trabalhador fica refém de uma lógica algorítmica, que gerencia a distribuição do trabalho e o valor recebido pelo prestador do serviço, e não há possibilidade de negociação no processo e na dinâmica do trabalho.

A chamada uberização do trabalho que representa uma ruptura nos modelos tradicionais de emprego. As plataformas digitais, como Uber, iFood e outras, se auto declaram intermediárias, conectando trabalhadores e consumidores por meio da tecnologia. Em troca de uma suposta flexibilidade e autonomia, os trabalhadores assumem custos operacionais e riscos, como a ausência de direitos garantidos, previdência e segurança trabalhista.

Nesse contexto, Louis Althusser argumenta que os aparelhos ideológicos do Estado contribuem para legitimar essa nova dinâmica ao moldar a percepção dos indivíduos. A obra "Ideologia e Aparelhos Ideológicos do Estado", de Louis Althusser, oferece uma chave teórica indispensável para compreender como o Estado capitalista

mantém seu domínio não apenas pela força, mas por meio de mecanismos sutis de reprodução ideológica. Publicado em 1970, o texto desafia a visão reducionista do Estado como mero instrumento de repressão, propondo uma divisão crucial entre Aparelho Repressivo de Estado (ARE) — composto por instituições como o exército, a polícia e o sistema judiciário, que atuam pela coerção — e os Aparelhos Ideológicos de Estado (AIE), que operam predominantemente pela difusão de ideias, valores e normas. Entre esses AIE, Althusser destaca a escola, a família, a religião e, de forma incisiva, a mídia, que ele classifica como parte do "Aparelho Ideológico da informação" (Althusser, p. 44).

Para o filósofo, a mídia não é um espaço neutro de comunicação, mas um dispositivo central na perpetuação da ordem social. Ela cumpre a função de "embutir, através da imprensa, da rádio, da televisão, em todos os 'cidadãos', doses quotidianas de nacionalismo, chauvinismo, liberalismo, moralismo, etc." (Althusser, p. 63). Este texto examina como a mídia, enquanto AIE, atua para naturalizar a dominação de classe, interpelar indivíduos como sujeitos conformados e ocultar as contradições inerentes ao capitalismo. A análise revela que, longe de ser um "quarto poder", a mídia é um pilar da hegemonia burguesa, cuja eficácia reside em sua capacidade de dissimular seu caráter ideológico sob a aparência de neutralidade e objetividade.

A mídia desempenha um papel estratégico nesse processo. Seu poder reside na capacidade de selecionar narrativas e construir consensos. Por exemplo, ao destacar histórias de "empreendedores de sucesso" enquanto ignora a precarização do trabalho, a imprensa reforça a ideologia do mérito individual, obscurecendo as desigualdades estruturais. Como observa Althusser:

"A ideologia dominante [...] integra na sua música os grandes temas do Humanismo dos Grandes Antepassados, que fizeram antes do Cristianismo o Milagre grego, e depois a Grandeza de Roma, a Cidade eterna, e os temas do Interesse, particular e geral, etc." (Althusser, p. 64).

Essa seleção não é aleatória: ela reflete os interesses da classe dominante. Noticiários que tratam greves como "perturbações à ordem pública", em vez de lutas por direitos, ou programas de televisão que glorificam o consumo como sinônimo de felicidade, são exemplos de como a mídia naturaliza a hierarquia social. Em outras palavras, a mídia não apenas informa, mas reconfigura a percepção da realidade, apresentando o mundo sob uma lente que justifica o status quo.

Um dos conceitos mais revolucionários de Althusser é o de interpelação, processo pelo qual a ideologia "chama" os indivíduos, transformando-os em sujeitos que

internalizam voluntariamente sua submissão. A mídia é uma das principais ferramentas dessa interpelação.

Tomemos a publicidade como exemplo. Anúncios não vendem apenas produtos; vendem identidades. Ao dirigir-se ao "consumidor inteligente" ou à "mulher moderna", a propaganda interpela indivíduos, convocando-os a assumir papéis específicos.

Essa dinâmica é ainda mais evidente nas redes sociais, onde algoritmos personalizam conteúdos para criar a ilusão de que cada usuário é o centro do universo midiático. Plataformas como Instagram ou TikTok não são meros espaços de entretenimento, mas máquinas de interpelação que reforçam valores como individualismo, competitividade e consumo.

Termos como "ajuste fiscal", "flexibilização trabalhista" ou "racismo reverso" são construções linguísticas que mascaram conflitos de classe e opressão. A mídia, ao adotar essa linguagem, naturaliza políticas antipopulares. Althusser observa: "A ideologia [...] assegura a harmonia (por vezes precária) entre o aparelho repressivo de Estado e os Aparelhos Ideológicos de Estado" (Althusser, p. 56).

Embora a mídia seja dominada pela burguesia, Althusser ressalta que os AIE não são monolíticos e que existem exemplos de contra hegemonia, atualizados para a década de 2010/2020 incluem Mídias independentes como coletivos como "Mídia Ninja" no Brasil ou "Democracy Now!" nos EUA, que priorizam vozes marginalizadas e denunciam violências de Estado. Também o ativismo digital com suas Hashtags como #BlackLivesMatter ou #MeToo desafiam narrativas tradicionais, usando as próprias ferramentas da mídia corporativa para expor suas contradições.

No entanto, essas iniciativas enfrentam obstáculos. Plataformas como Facebook e Instagram, controladas por conglomerados capitalistas, frequentemente censuram conteúdos progressistas sob a alegação de "combater fake news", enquanto amplificam discursos de ódio que não ameaçam o status quo, conforme reportagem da BBC em 7 janeiro 2025.¹²

A análise de Althusser revela que a mídia não é um "espelho do mundo", mas um campo de batalha ideológico, onde a classe dominante busca consolidar sua hegemonia. Sua eficácia reside na capacidade de operar de forma difusa, infiltrando-se no cotidiano e apresentando a ordem vigente como única possível.

¹ <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c5yxym5lrx2o>

² <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2025-01/meta-reforca-uma-agenda-pol%C3%ADtica-destrutiva-repudia-fndc>

Contudo, a ideologia não é um destino inevitável. Althusser lembra que: "A ideologia é eterna como o inconsciente" (Althusser, p. 77), mas também destaca que a luta de classes permeia todos os Aparelhos Ideológicos do Estado. A tarefa crítica, portanto, é desvelar os mecanismos ocultos da dominação midiática, transformando a consciência passiva em práxis revolucionária.

A mídia, enquanto Aparelho Ideológico do Estado, é tanto um instrumento de opressão quanto um terreno a ser conquistado. Sua transformação depende não apenas de denúncias, mas da construção de alternativas que materializem novas relações sociais — menos imaginárias e mais justas.

Por outro lado, Byung-Chul Han, filósofo germano-coreano, destaca o impacto ideológico da transformação da sociedade, a transformação da nossa sociedade em uma sociedade do cansaço, um modelo social onde a busca obsessiva por eficiência e desempenho substituiu a disciplina externa por uma auto-exploração voluntária. Nesse contexto, surge a figura do “empreendedor de si mesmo”, um ideal neoliberal que reduz a vida a um projeto de gestão empresarial, no qual cada indivíduo é responsável por otimizar seu “capital humano” em nome do sucesso.

Neste contexto, as redes sociais são o território perfeito para o empreendedor de si mesmo. Plataformas como Instagram e LinkedIn exigem a construção de uma marca pessoal, onde sucesso, felicidade e produtividade são encenados como espetáculos. Influenciadores digitais vendem a ilusão de vidas perfeitas, enquanto usuários comuns se comparam a padrões inatingíveis. A busca por likes e seguidores reforça a lógica do desempenho: cada postagem é um produto, cada interação uma métrica de validação. A autoestima torna-se refém de algoritmos, e o cansaço se acumula na tentativa de manter a imagem de “sucesso 24/7”.

A sociedade do cansaço e o imperativo do empreendedorismo de si mesmo são faces da mesma moeda: uma ordem social que transforma a vida em uma corrida sem fim por produtividade, onde o valor humano é medido por métricas de eficiência. A liberdade prometida pelo neoliberalismo revela-se uma liberdade condicional, restrita àqueles que aceitam jogar o jogo da auto-exploração.

Como Assevera Han: “O sujeito do desempenho está livre da Instância externa do domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. Assim, não está submisso a ninguém ou está submisso apenas a si mesmo”. (Han, 2017). Deste modo surge a auto-exploração do trabalhador, que exaure o sujeito.

Contudo, o cansaço generalizado não é um destino inevitável, mas um sintoma de que o modelo está em colapso. Como propõe Byung-Chul Han, é urgente resgatar a negatividade — a capacidade de dizer “não”, de estabelecer limites, de reconhecer a finitude do corpo — como antídoto à positividade tóxica do desempenho.

A emancipação passa por descolonizar a subjetividade da lógica empresarial, ressignificando conceitos como sucesso, tempo livre e trabalho. Isso implica repensar estruturas coletivas: reduzir jornadas de trabalho, garantir direitos sociais universais e valorizar atividades não produtivas (arte, ócio, cuidado). Só assim poderemos substituir a sociedade do cansaço por uma sociedade do cuidado, onde a vida não seja um negócio, mas uma experiência compartilhada — cansativa, sim, mas também profundamente humana.

2. A CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT

Desde sua fundação em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental na discussão de temas relacionados ao trabalho, abrangendo suas múltiplas dimensões sociais, econômicas e jurídicas. Reconhecida como uma das fontes basilares do direito do trabalho — ao lado da Constituição, das leis nacionais, da jurisprudência, das convenções e acordos coletivos, e das disposições contratuais —, a OIT atua na promoção de padrões globais que visam à justiça social e à proteção dos trabalhadores.

No que se refere aos tratados internacionais, é relevante destacar seu status jurídico no ordenamento brasileiro. Conforme o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), “o tratado equivale a lei ordinária federal, não necessitando de regulamentação por lei ordinária para produzir efeitos” (COSTA, 2013, p. 29). Isso significa que os tratados ratificados pelo Brasil, como as convenções da OIT, integram automaticamente o sistema jurídico nacional com força de lei, sem exigir atos normativos adicionais para sua validade. Essa interpretação reforça a importância do Direito Internacional do Trabalho como instrumento efetivo de harmonização normativa e garantia de direitos, em diálogo constante com as realidades locais e globais.

A existência de uma instituição internacional dedicada a debater relações de trabalho e normas de proteção aos trabalhadores é de extrema importância. Essa relevância justifica-se pelo fato de o trabalho representar uma categoria fundante da sociedade, ou seja, um elemento estruturante da vida humana e das relações sociais. Nas

palavras de Costa (2015), “a categoria trabalho reveste-se de condição essencial na vida do homem, como necessidade de sua reprodução”. Em outras palavras, o trabalho não é apenas uma atividade econômica, mas uma dimensão vital para a subsistência individual e coletiva, o que demanda mecanismos globais para sua regulamentação e proteção.

De acordo com Delgado (2019, p. 67), saudando a importância da OIT, destaca que:

"Direito Internacional do Trabalho, desde seu surgimento em 1919 com a fundação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalhes, e, considerada sua estruturação, principalmente em torno das Convenções da OIT, tem mantido e até incrementado sua influência no âmbito interno das realidades normativas nacionais e, até mesmo, comunitárias. Some-se o fato de que também a Organização das Nações Unidas (ONU), desde a sua instituição (1945), tem aprovado Declarações e/ou Convenções Internacionais que também ostentam relevância para o Direito do Trabalho, embora não se caracterizem por atingir apenas esse segmento jurídico especializado."

Um exemplo de convecção que demonstra a importância da existência de órgão dedicado a discutir questões relacionadas é a convenção 155 desta organização. Editada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1981 e ratificada pelo Brasil em 1992, a referida convenção apresenta-se como um marco essencial para a promoção de condições seguras e saudáveis no ambiente laboral. Seu propósito transcende o simples estabelecimento de normas, buscando consolidar uma política que priorize a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Essa convenção impõe reflexões relevantes diante do avanço de novas formas de organização do trabalho, como a chamada uberização, em que a informalidade e a descentralização desafiam a aplicação de suas diretrizes.

A Convenção nº 155 da OIT desempenha um papel crucial na busca por ambientes de trabalho seguros e saudáveis, estabelecendo diretrizes abrangentes para a proteção dos trabalhadores em todos os setores econômicos. Um de seus princípios fundamentais é a universalidade, garantindo que seus postulados sejam aplicáveis a todas as categorias de trabalhadores. No entanto, a convenção permite flexibilidades em casos específicos, mediante consultas realizadas entre as partes envolvidas. Essa capacidade de adaptação reforça sua relevância no cenário global do trabalho, sem comprometer seu princípio basilar de proteção universal.

Entre os elementos essenciais destacados na Convenção nº 155 está a definição clara de responsabilidades entre empregadores, trabalhadores e autoridades públicas. A convenção promove um sistema integrado de cooperação, exigindo o compromisso mútuo de criar e manter condições de trabalho seguras. Tal abordagem privilegia um diálogo contínuo e incentiva o treinamento dos trabalhadores para que eles estejam

adequadamente preparados e informados acerca dos riscos inerentes aos seus respectivos ambientes laborais. Ademais, a comunicação eficaz é um aspecto central para garantir que as informações sobre segurança e saúde ocupacional sejam disseminadas de maneira acessível e compreensível.

Outro aspecto de fundamental relevância reside na proposta de uma avaliação contínua das condições de trabalho. A Convenção nº 155 orienta a identificação sistemática de problemas no ambiente laboral, promovendo soluções proativas e priorizando ações que assegurem melhorias constantes na segurança e saúde ocupacional. Esse ciclo permanente de análise e implementação de medidas não apenas contribui para a redução de riscos, mas também fortalece os direitos dos trabalhadores. A convenção protege o direito dos trabalhadores de atuar em prol da segurança e saúde no trabalho, assegurando que não sejam penalizados ao exercerem essas prerrogativas.

Além disso, o texto da convenção é minucioso em detalhar políticas para a prevenção de acidentes e doenças, considerando não apenas o aspecto físico do ambiente laboral, mas também fatores psicossociais. A abordagem holística contribui para a construção de um espaço de trabalho que valorize a dignidade humana e promova o bem-estar.

Em síntese, a Convenção nº 155 da OIT é um guia essencial para os países comprometidos com a melhoria contínua das condições de trabalho. Sua implementação efetiva exige um esforço coordenado entre governos, empregadores e trabalhadores, consolidando um ambiente laboral que combine segurança, saúde e respeito aos direitos fundamentais. No entanto, diante das transformações do mercado de trabalho, como a uberização, surgem desafios significativos para garantir que seus princípios sejam plenamente aplicados, exigindo novas reflexões e adaptações.

Embora no contexto em que foi discutido a segurança e saúde dos trabalhadores não estava em pauta as novas tecnologias e o trabalho por plataforma é necessário que façamos uma nova leitura desta convenção para adequar estas novas formas de trabalho às diretrizes estabelecidas pela Convenção nº 155, internalizada pelo Decreto 1.254/1994, posteriormente revogado pelo Decreto 10.088/2019, que Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. a referida convenção visa garantir segurança, saúde e condições dignas para os trabalhadores em todos os setores econômicos. Contudo, a

natureza descentralizada e informal do trabalho por plataformas digitais, como Uber e outros aplicativos, apresenta sérios desafios à aplicação de seus princípios fundamentais.

A Convenção nº 155 destaca a importância de uma política nacional voltada à prevenção de riscos no ambiente laboral, envolvendo empregadores, trabalhadores e autoridades públicas em um compromisso compartilhado. No contexto do trabalho por plataforma, essa estrutura encontra barreiras substanciais. A fragmentação dos vínculos empregatícios e a prevalência da relação autônoma dificultam a responsabilização direta das empresas, que muitas vezes operam como intermediárias tecnológicas e não como empregadoras formais. Isso enfraquece a capacidade de garantir a cooperação e a comunicação eficazes, essenciais para a aplicação das diretrizes da convenção.

Além disso, o trabalho por plataforma frequentemente ocorre em ambientes informais e descentralizados, que não estão sujeitos às mesmas regulamentações e fiscalizações aplicáveis aos espaços físicos tradicionais de trabalho. Tal característica contraria o princípio universal de proteção aos trabalhadores, destacando lacunas na abordagem da convenção frente a esses novos formatos laborais. A avaliação contínua das condições de trabalho, como preconizado pela Convenção, torna-se inviável quando não há um ambiente formal definido, limitando a implementação de melhorias e a garantia de segurança.

Outro ponto crítico é a proteção dos direitos dos trabalhadores. Na uberização, a pretensa autonomia dos profissionais é frequentemente utilizada para justificar a ausência de benefícios básicos, como proteção ao trabalho em caso de acidentes e outros benefícios assistenciais e/ou previdenciários. Essa precarização do trabalho por plataforma vai de encontro aos princípios da convenção, que visa assegurar condições laborais dignas e seguras.

Em conclusão, embora a Convenção nº 155 da OIT represente um avanço fundamental na proteção de trabalhadores ainda que em um contexto de mais de 30 anos atrás, o modelo de trabalho por plataforma desafia sua implementação prática. A descentralização, a informalidade e a ausência de vínculos empregatícios formais criam barreiras substanciais ao cumprimento das diretrizes estabelecidas. Portanto, faz-se necessário adaptar as políticas de segurança e saúde ocupacional para incluir essas novas formas de trabalho, garantindo que os princípios da convenção continuem a orientar a proteção e a dignidade de todos os trabalhadores, independentemente de sua forma de contratação.

3. A AGENDA 2030 E O TRABALHO DECENTE

Entre os dias 25 e 27 de setembro de 2015, líderes globais reuniram-se na Conferência das Nações Unidas em Nova York para adotar a Agenda 2030, um marco ambicioso voltado ao desenvolvimento sustentável. Composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas específicas, a Agenda 2030 busca equilibrar o progresso econômico, a inclusão social e a sustentabilidade ambiental, oferecendo um plano global para enfrentar os maiores desafios da humanidade. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 8, que trata de crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas e todos, é fundamental para atingir as metas da agenda.

Essa ênfase no trabalho decente, no entanto, não surgiu isoladamente., a partir de 2008, conforme destacam com Vacaro, Pereira e Parente (2024, p. 2):

“... a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou, ..., a Declaração sobre a Justiça Social para uma globalização equitativa. Estabeleceu, ainda, o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elementos centrais das políticas econômicas e sociais. Para isso, estimulou a adoção dos quatro objetivos¹ estratégicos da Agenda do Trabalho Decente ou Digno como metas prioritárias das políticas nacionais e internacionais. ”

Foi apenas com a aprovação da Agenda 2030, em 2015, porém, que o conceito de trabalho decente ganhou maior abrangência e força. Além de reforçar os princípios já estabelecidos pela OIT, a agenda introduziu novos elementos (Vacaro, Pereira e Parente, p. 2):

“ampliando a abrangência conceitual anterior ao introduzir novos elementos, tais como: promoção de políticas orientadas para o desenvolvimento de empreendedorismo, formalização e crescimento de micro, pequenas e médias empresas e melhoria da eficiência no consumo e na produção dos recursos globais correlacionados a aspectos ambientais. ”

Neste contexto, o ODS 8 estabelece como meta sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as características nacionais, destacando a importância de um crescimento anual de pelo menos 7% do PIB para os países menos desenvolvidos. Tal abordagem busca impulsionar o desenvolvimento econômico em nações vulneráveis, promovendo estratégias que reduzam desigualdades e permitam maior acesso a oportunidades econômicas. Este crescimento deve ser planejado de forma a refletir as necessidades específicas de cada país, respeitando suas particularidades e desafios locais.

A Agenda 2030 propõe a elevação da produtividade econômica por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação. Estes elementos são cruciais para fortalecer setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra. A proposta busca consolidar economias mais robustas, ao mesmo tempo em que estimula avanços tecnológicos e a inclusão de trabalhadores em atividades qualificadas. Esses aspectos são essenciais para construir uma base econômica resiliente e sustentável.

Uma das diretrizes mais significativas do ODS 8 é a promoção de políticas orientadas ao desenvolvimento, com foco na geração de empregos decentes, empreendedorismo, criatividade e inovação. Além disso, incentiva a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, oferecendo acesso ampliado a serviços financeiros. Essa iniciativa reconhece o papel desses negócios na geração de empregos e na dinamização das economias locais, garantindo maior inclusão produtiva.

Até 2030, o ODS 8 também enfatiza a melhoria na eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, promovendo a dissociação entre crescimento econômico e degradação ambiental. De acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, esta meta exige que os países desenvolvidos assumam a liderança, incentivando práticas mais responsáveis e sustentáveis.

Uma meta ambiciosa do ODS 8 é alcançar o emprego pleno e produtivo, além de trabalho decente para mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência. Esta iniciativa defende a remuneração igual para trabalho de igual valor, promovendo equidade e justiça no mercado de trabalho. A inclusão desses grupos na força de trabalho é essencial para o desenvolvimento econômico e para a redução das desigualdades sociais.

Outro ponto relevante era a redução substancial da proporção de jovens sem emprego, educação ou formação até 2020. Embora esta meta esteja ultrapassada, ela reflete a urgência de políticas que promovam oportunidades para os jovens, protegendo o futuro das economias e combatendo o desemprego juvenil que persiste como um desafio global.

Adicionalmente, o ODS 8 prioriza a proteção dos direitos trabalhistas e ambientes de trabalho seguros, especialmente para trabalhadores migrantes e pessoas em condições precárias. Esta meta é essencial para garantir a segurança e a proteção de todos os trabalhadores, fortalecendo políticas laborais inclusivas e sustentáveis.

Finalmente, o fortalecimento das instituições financeiras nacionais para expandir o acesso a serviços bancários, de seguros e financeiros para todos é um ponto central.

Este objetivo busca empoderar indivíduos e empresas, oferecendo recursos essenciais para o desenvolvimento econômico e a inclusão financeira global.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 8 da Agenda 2030 evidencia a necessidade de equilibrar progresso econômico com inclusão social e sustentabilidade ambiental. Suas metas abrangem desde o crescimento econômico sustentável até a proteção dos direitos trabalhistas e a erradicação de práticas abusivas. A implementação efetiva dessas diretrizes exige esforços coordenados entre governos, empresas e a sociedade civil, garantindo que o desenvolvimento seja verdadeiramente inclusivo e transformador. Assim, o ODS 8 é um pilar essencial para a construção de um futuro mais justo, próspero e sustentável.

A Agenda 2030, adotada pela ONU em 2015, representa um compromisso global com o desenvolvimento sustentável, sendo composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que abrangem áreas sociais, econômicas e ambientais. O Objetivo 8 busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, além de assegurar emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos. Entretanto, à luz das transformações provocadas pela chamada uberização, observa-se uma tensão evidente entre as metas do ODS 8 e as características desse modelo de trabalho. A informalidade e a descentralização predominantes na uberização colocam em xeque os princípios fundamentais defendidos pela Agenda 2030.

Desenvolvimento Primeiramente, a meta de sustentar o crescimento econômico per capita e atingir níveis elevados de produtividade econômica, com inovação e modernização tecnológica, é comprometida pela dinâmica da uberização. Embora esta forma de trabalho utilize tecnologias avançadas, sua contribuição para o crescimento econômico sustentável é limitada pelo fato de os trabalhadores não terem acesso direto aos frutos desse progresso. Os ganhos econômicos gerados pela uberização frequentemente beneficiam empresas intermediárias, enquanto os trabalhadores enfrentam instabilidade financeira e condições laborais precárias.

Além disso, a meta de promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem atividades produtivas e o emprego decente, colide com a realidade do trabalho uberizado. A ausência de vínculos formais, benefícios trabalhistas e regulamentação adequada impede que os trabalhadores alcancem condições dignas, consolidando um cenário de vulnerabilidade. A formalização e o crescimento de pequenos empreendimentos, incentivados pelo ODS 8, são dificultados pela predominância de relações informais e pela dependência de grandes plataformas digitais.

A dissociação entre crescimento econômico e degradação ambiental, outra meta essencial do ODS 8, também apresenta conflitos na uberização. Embora o modelo prometa maior eficiência no uso de recursos, ele frequentemente opera em um ambiente sem supervisão adequada, com impactos ambientais indiretos que não são devidamente considerados. Esse cenário subverte o esforço por uma economia sustentável e responsável, especialmente nos países desenvolvidos, que deveriam liderar essa transformação.

A uberização ainda contraria a meta de alcançar o emprego pleno e produtivo, com trabalho decente para todas as mulheres, homens e grupos vulneráveis, incluindo jovens e pessoas com deficiência. A desigualdade na remuneração e a falta de proteção social são práticas recorrentes nesse modelo, o que dificulta a equidade e a justiça no mercado de trabalho. Ao invés de integrar grupos marginalizados, a uberização frequentemente agrava sua precarização, perpetuando desigualdades sistêmicas.

Outro ponto de tensão reside na proteção dos direitos trabalhistas e na promoção de ambientes seguros para todos os trabalhadores. No contexto uberizado, a falta de regulamentação dificulta a aplicação de políticas que garantam a segurança e os direitos dos trabalhadores, especialmente os migrantes e os empregados precários. A ausência de um ambiente formal definido agrava ainda mais os riscos enfrentados por esses profissionais, contrariando os valores defendidos pelo ODS 8.

Por fim, a proposta de fortalecer instituições financeiras e ampliar o acesso a serviços bancários e financeiros não encontra suporte no trabalho por plataforma. A instabilidade associada à uberização limita a inclusão financeira de seus trabalhadores, dificultando sua capacidade de desenvolver estratégias econômicas sustentáveis e alcançar maior autonomia.

Em síntese, o modelo de trabalho uberizado, apesar de sua aparente modernidade e inovação, revela-se contraditório aos princípios fundamentais do Objetivo 8 da Agenda 2030. A informalidade, a precarização e a ausência de regulamentação adequada criam barreiras substanciais ao crescimento econômico inclusivo e sustentável, ao emprego pleno e produtivo, e ao trabalho decente. Portanto, é imprescindível que sejam promovidas políticas públicas e iniciativas regulatórias que alinhem os avanços tecnológicos às diretrizes da Agenda 2030, garantindo que o progresso econômico não seja alcançado às custas dos direitos e da dignidade dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

Este artigo reafirma a importância de discutir a complexa e multifacetada questão da uberização do trabalho, particularmente sob a ótica da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e dos princípios estabelecidos pela Agenda 2030. Esses marcos normativos oferecem orientações fundamentais para a promoção de condições laborais seguras, saudáveis e justas, especialmente em um cenário de crescente transformação digital. Nesse contexto, a necessidade de regulamentação específica e de proteção efetiva aos trabalhadores que operam em modelos uberizados torna-se cada vez mais evidente. A economia digital, com sua flexibilidade e inovação, trouxe benefícios significativos, mas também revelou profundas vulnerabilidades estruturais para os trabalhadores. Diante disso, reflexões consistentes sobre alternativas viáveis para salvaguardar os direitos desses profissionais e garantir condições de trabalho dignas devem ocupar um lugar prioritário tanto na agenda legislativa quanto na pauta acadêmica.

Ao longo deste artigo, procurou-se enfatizar a relevância de analisar a uberização do trabalho sob a perspectiva dos instrumentos internacionais mencionados, destacando sua aplicabilidade diante dos desafios contemporâneos. A Convenção nº 155 da OIT, ao estabelecer diretrizes globais para a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, apresenta-se como um referencial indispensável para lidar com os riscos e as desigualdades associados ao trabalho por plataforma. Paralelamente, a Agenda 2030, com sua ênfase no desenvolvimento sustentável, reforça a importância de alinhar crescimento econômico a práticas inclusivas e éticas no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a interseção entre os dois instrumentos ilumina caminhos promissores para enfrentar as lacunas regulatórias e criar um equilíbrio entre inovação tecnológica e justiça social. Contudo, as rápidas e intensas transformações promovidas pela economia digital tornam esse debate ainda mais urgente e complexo, exigindo análises mais aprofundadas sobre a regulamentação dos modelos laborais emergentes.

A dinâmica da uberização do trabalho, caracterizada por sua flexibilidade operacional, informalidade marcante e ausência de vínculos empregatícios formais, contrasta diretamente com os princípios fundamentais defendidos tanto pela Convenção nº 155 quanto pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 8 da Agenda 2030. Estes instrumentos priorizam, de maneira inequívoca, aspectos essenciais como a segurança no trabalho, a promoção de ambientes saudáveis, o reconhecimento do trabalho decente e a busca por equidade no mercado laboral. No entanto, no âmbito da uberização, essas prioridades frequentemente são negligenciadas ou mesmo inviabilizadas, expondo

os trabalhadores a situações de vulnerabilidade crescente. Embora a economia digital seja frequentemente enaltecida por seu caráter inovador e disruptivo, ela também apresenta lacunas regulatórias significativas que minam os direitos básicos dos trabalhadores, especialmente daqueles em situações de maior fragilidade, como migrantes, jovens ou profissionais autônomos.

Nesse contexto, este artigo sublinha a urgência de iniciativas robustas e eficazes, tanto no campo legislativo quanto no acadêmico, que abordem de forma abrangente a proteção desses trabalhadores frente aos desafios da uberização. A regulamentação do trabalho por plataforma deve ser vista como uma prioridade estratégica, especialmente em sociedades que buscam equilibrar os avanços tecnológicos com o respeito aos direitos humanos e trabalhistas. Essa regulamentação deve incluir, obrigatoriamente, medidas que assegurem condições laborais adequadas, remuneração justa e acesso efetivo a benefícios como segurança social, treinamento profissional e proteção contra abusos. Além disso, é fundamental que sejam fomentadas reflexões críticas e interdisciplinares sobre as alternativas existentes, estimulando a construção de propostas inovadoras e viáveis para proteger os trabalhadores uberizados. Somente por meio de um compromisso articulado entre diferentes setores será possível enfrentar os desafios impostos por esse modelo de trabalho.

Portanto, este artigo conclui que a integração dos trabalhadores uberizados às diretrizes estabelecidas pela Convenção nº 155 da OIT e pela Agenda 2030 é mais do que uma necessidade prática; é um imperativo ético e estratégico para construir um futuro sustentável, inclusivo e justo. O avanço tecnológico, por mais relevante que seja para o progresso econômico, não pode ser utilizado como justificativa para comprometer a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. O cenário ideal exige esforços coordenados e persistentes por parte de governos, sociedade civil, academia e empresas, visando harmonizar inovação tecnológica com justiça social. Somente por meio dessa convergência será possível construir um modelo de trabalho contemporâneo que valorize as pessoas, garanta sua proteção e contribua para um desenvolvimento econômico verdadeiramente sustentável e equilibrado no âmbito global.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Gerenciamento e controle do trabalhador Just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo *et al.* **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. Edição do Kindle. ed. São Paulo: Boitempo Editorial., 2020. p. 172 - 193. Kindle (547 p.).

ALTHUSSER, Louis. **Ideologia e Aparelhos Ideológicos do Estado**. São Paulo: Martins Fontes, 1980. 120 p.

BRASIL. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 06 abr. 2025

COSTA, Eder Dion de Paula. **Trabalho Portuário e Modernização dos Portos. Empobrecimento e Riqueza no mesmo contexto**. 1 ed. Jundiaí: Paco. 2015

COSTA, José Ricardo Caetano. **Direito do Trabalho e Direito Previdenciário**. 1 Ed. Jundiaí: Paco, 2013

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ed. São Paulo: LTr, 2019.

HAN, Byung-Chul, Sociedade do cansaço; Tradução de Ênio Paulo Giachini. 2ª Edição ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. 128p.

MCMAHON, Liv; KLEINMAN, Zoe; SUBRAMANIAN, Courtney. Mudança radical:: por que fim de checagem de fake news no Facebook e Instagram aproxima Zuckerberg ainda mais de Trump. **BBC News Brasil**, [S. l.], p. 1-1, 7 jan. 2025. Disponível em: <http://bbc.com/portuguese/articles/c4gzn410knvo>. Acesso em: 6 abr. 2025.

OIT. **Convenção nº 155**: Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 22 jun. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm. Acesso em: 3 abr. 2025.

ONU. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. In: **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York, SET/2015 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 4 abr. 2025.

RODRIGUES, Leo. Meta reforça uma agenda política destrutiva, repudia FNDC: Entidade diz que medida é um ataque à proteção de direitos. **Agência Brasil**, [S. l.], p. 1-1, 11 jan. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2025-01/meta-reforca-uma-agenda-pol%C3%ADtica-destrutiva-repudia-fndc>. Acesso em: 6 abr. 2025.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto de. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 11, p. e00246620, 2021. – Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/XRNXxkSN4k6Y9svCKk4SbSK/#> - Acesso em 12 abr. 2025.

VACARO, S. B., Pereira, J. R., & Parente, C.. (2024). Interpretações sociológicas do trabalho decente na economia social e solidária. *Cadernos EBAPE.BR*, 22(3), e2023–0240. <https://doi.org/10.1590/1679-395120230240>