

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO FACULDADE DE
ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUARIAIS

GABRIELA KARINE DE SIQUEIRA DIAS

**IMPLICAÇÕES DA TECNOLOGIA E DA UBERIZAÇÃO SOBRE A
DESIGUALDADE E O TRABALHO**

SÃO PAULO

2024

GABRIELA KARINE DE SIQUEIRA DIAS

**IMPLICAÇÕES DA TECNOLOGIA E DA UBERIZAÇÃO SOBRE A
DESIGUALDADE E O TRABALHO**

Monografia submetida à apreciação de Banca Examinadora do Departamento de Economia, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em ciências econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Ferreira De Carvalho

SÃO PAULO

2024

GABRIELA KARINE DE SIQUEIRA DIAS

**IMPLICAÇÕES DA TECNOLOGIA E DA UBERIZAÇÃO SOBRE A
DESIGUALDADE E O TRABALHO**

Monografia submetida à apreciação de Banca Examinadora do Departamento de Economia, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em ciências econômicas.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Carlos Eduardo Ferreira de Carvalho

Orientador

Prof.

Examinador

Prof.

Examinador

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a minha família por sempre estarem por perto, me incentivarem e me ajudarem em toda minha jornada na faculdade e na vida. Nada seria possível sem vocês, amo vocês mais do que consigo expressar.

Gostaria de agradecer a todos meus amigos da faculdade, que passaram por toda a trajetória comigo e a deixaram mais leve, especialmente a Isabela Lobato, Leonardo Victor, Murilo Guedes, Daniel Porto e Filipe Ieker. Aos meus amigos que não puderam estar por perto, mas sempre me apoiaram e me fizeram seguir em frente, obrigada Julya Lopes, Vitória Volpato, Julio Ciscato e João Vitor. Vocês me ajudaram de maneiras que não consigo descrever e eu agradeço imensamente por todo carinho.

Gostaria de agradecer também a toda instituição PUC, por me proporcionar experiências que não me esquecerei e por me tornar quem sou hoje.

RESUMO

O Brasil, nas últimas décadas, tem enfrentado profundas transformações em sua estrutura econômica e social. O avanço tecnológico e a emergência de novos modelos de trabalho, particularmente a uberização, têm alterado substancialmente o panorama das relações laborais e da economia. Esta transição para um mercado de trabalho mais flexível e digitalizado, alavancado por plataformas tecnológicas, tem trazido implicações significativas na distribuição de renda e nas dinâmicas de desigualdade econômica no país. O objetivo geral desta investigação foi analisar o impacto e as implicações da uberização do trabalho no contexto socioeconômico, tecnológico e trabalhista brasileiro. O problema de pesquisa delineado questionou: como as tecnologias digitais influenciaram no surgimento e desenvolvimento da uberização e quais são as principais implicações dessa transformação nas relações laborais e seus impactos na sociedade contemporânea, sobretudo no contexto brasileiro? A metodologia adotada caracterizou-se como qualitativa, descritiva e bibliográfica, com enfoque na revisão de literatura. Os resultados evidenciaram que a tecnologia desempenhou um papel determinante no surgimento da uberização, resultando em um mercado de trabalho mais fragmentado e menos estável. A análise apontou que, embora a uberização tenha trazido certa flexibilidade e novas oportunidades de renda para muitos, também ampliou a precariedade laboral e a desigualdade salarial. Este fenômeno, associado às nuances do mercado brasileiro, acentuou desigualdades, com setores da população usufruindo de benefícios da economia digital, enquanto outros enfrentam vulnerabilidades agravadas. Conclui-se que a uberização, impulsionada pela tecnologia, tem reconfigurado o cenário laboral brasileiro de maneira ambivalente. Enquanto alguns setores da economia se adaptam e prosperam neste novo ambiente, outros enfrentam desafios significativos relacionados à estabilidade, direitos trabalhistas e equidade econômica.

Palavras-chave: Uberização do trabalho. Reforma trabalhista. Economia brasileira. Desigualdade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. Tecnologia digital no cenário empregatício brasileiro	10
1.1 Contextualização histórica	11
1.2 Surgimento da uberização e condições de trabalho	12
1.2.1 Desigualdade social e reestruturação laboral.....	14
1.3 Alta tecnologia e seus condicionantes.....	15
1.3.1 Papel da automação na economia compartilhada	16
1.3.2 Ética e conexão	17
1.4 Papel do governo e reformas trabalhistas	19
2. Indústria brasileira	23
2.1 Fatores determinantes da transformação industrial brasileira	23
2.1.2 Desindustrialização e tecnologia	24
2.2 Investimento	27
2.3 Tributação, emprego e uberização	29
3. Tendência de futuro para emprego com tecnologia	31
3.1 Avanço tecnológico e suas implicações	32
3.2 O paradoxo do emprego tecnológico diante da uberização	33
3.2.1 O conceito de "empreendedor de si mesmo"	35
3.3 Principais problemas quanto à pressão por adaptabilidade	36
3.3.1 Novas habilidades exigidas frente à tecnologização e uberização	37
3.3.2 A dicotomia estabilidade vs. Flexibilidade	39
3.4 Perspectivas para os direitos trabalhistas em uma era uberizada e digital	41
3.4.1 A crescente informalidade do trabalho	42
3.4.2 Redefinição do conceito de trabalho	44
CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS.....	47

INTRODUÇÃO

A uberização da economia brasileira, associada ao avanço tecnológico, trouxe implicações significativas para o mercado de trabalho no país. Esse fenômeno refere-se à transformação dos modelos tradicionais de emprego para configurações mais flexíveis, onde profissionais operam como prestadores de serviços autônomos, mediados por plataformas digitais (ANTUNES, 2018). Tal transformação, impulsionada pela disseminação de aplicativos e plataformas online, provocou uma reestruturação das relações laborais, levando a um aumento da informalidade e da fragmentação do trabalho (ANTUNES, 2020). Este cenário implica em uma distribuição de renda mais desigual, visto que muitos destes trabalhadores não contam com os direitos trabalhistas assegurados e enfrentam variações em seus rendimentos.

No contexto da economia brasileira, a uberização ampliou o debate sobre as disparidades econômicas existentes (ABÍLIO, 2019). Com a emergência destas novas formas de trabalho, muitos profissionais viram-se compelidos a ingressar em atividades uberizadas por falta de alternativas no mercado formal (ABÍLIO, 2021). Tem se criado debates sobre as controvérsias econômicas deste processo, onde uma parcela da população, usufruindo dos benefícios tecnológicos, consegue capitalizar e ampliar seus rendimentos, enquanto outra parcela, inserida em atividades informais, enfrenta desafios como a ausência de garantias laborais e instabilidade de renda. Dessa forma, o fenômeno da uberização, sobre as particularidades do contexto econômico brasileiro, demanda uma reflexão aprofundada acerca de suas consequências para a estrutura socioeconômica do país (VASCONCELOS et al., 2023).

A uberização, termo originado a partir da ascensão da empresa Uber e de modelos de negócios similares, representa uma transformação significativa nos modelos tradicionais de trabalho, influenciada substancialmente pelo avanço das tecnologias digitais (ANTUNES, 2020). Nessa perspectiva, salienta-se que essa transformação, caracterizada pela flexibilização e desmaterialização das relações laborais, levanta importantes questionamentos sobre a natureza e as implicações desse fenômeno no âmbito social, econômico e jurídico (LIMA; BRIDI, 2019).

Procura-se observar a evolução histórica dos modelos de trabalho, desde o Fordismo e sua produção em massa, passando pela revolução Keynesiana e sua influência no trabalho e

consumo, até as concepções de Gramsci sobre a necessidade do capitalismo para que os trabalhadores consumissem sem prejudicar suas condições físicas e psicológicas. Ao mesmo tempo, evidencia-se a necessidade de compreender a definição, surgimento e comparação da uberização com os modelos tradicionais de trabalho, bem como suas consequências para as condições de trabalho, direitos trabalhistas e desigualdade social (ABÍLIO, 2021). Considerando esse processo complexo de uberização no contexto brasileiro, um país com uma estrutura laboral em desenvolvimento, é necessário analisar quais serão as implicações dessa transformação no mercado e seus impactos na sociedade no contexto socioeconômico, tecnológico e trabalhista.

Os objetivos específicos visam: I) compreender a evolução histórica dos modelos de trabalho e identificar os principais fatores que levaram ao surgimento da uberização, com foco nas transformações tecnológicas e nas mudanças no mercado de trabalho; II) investigar as consequências da uberização nas condições e direitos trabalhistas, especialmente no contexto da reforma trabalhista no Brasil, considerando os desafios, vulnerabilidades e potenciais benefícios para os trabalhadores; e III) avaliar as tendências futuras do emprego em um mercado influenciado pela rápida evolução tecnológica, identificando possíveis cenários para os direitos trabalhistas e para a natureza do trabalho na era digital.

A presente pesquisa adota como metodologia a revisão de literatura, estratégia científica que visa à análise crítica de produções bibliográficas publicadas sobre determinado tema, proporcionando um panorama atualizado do objeto de estudo. A abordagem metodológica é qualitativa, focada na compreensão aprofundada dos fenômenos em sua complexidade e contexto, priorizando o entendimento das práticas e significados humanos. De natureza descritiva, esta pesquisa procura detalhar características, propriedades e relações do objeto de estudo, oferecendo um retrato fidedigno do tema abordado sem manipulação dos dados.

O processo metodológico segue os passos da pesquisa bibliográfica, embasando-se em material já publicado em livros, artigos, anais de congressos, entre outros. Foram consultadas as bases de dados Google Scholar e SciELO, utilizando-se os descritores "uberização do trabalho", "trabalho precário", "tecnologia e emprego" e "reforma trabalhista". Como critérios de inclusão, optou-se por trabalhos publicados nos últimos dez anos, em língua portuguesa, de acesso gratuito e que estivessem diretamente relacionados ao fenômeno da uberização no contexto brasileiro.

A estrutura da presente pesquisa é delineada em conformidade com os três objetivos específicos estabelecidos. O primeiro capítulo, correspondente ao primeiro objetivo, dedica-se a compreender as origens e o desenvolvimento do fenômeno da uberização no contexto global, elucidando seu surgimento, evolução e principais características. No segundo capítulo, alinhado ao segundo objetivo, a pesquisa aborda a influência da uberização nas relações de trabalho, evidenciando como esse fenômeno altera as dinâmicas laborais e contribui para a precarização do trabalho.

Por fim, o terceiro capítulo, em sintonia com o terceiro objetivo, investiga os impactos da uberização nos direitos trabalhistas, analisando as consequências para os trabalhadores e a legislação vigente, bem como possíveis estratégias de resguardo desses direitos diante da nova configuração do trabalho.

CAPÍTULO I - TECNOLOGIA DIGITAL NO CENÁRIO EMPREGATÍCIO BRASILEIRO

A fim de compreendermos a importância e a repercussão da tecnologia no mercado de trabalho atual, temos de analisar os impactos que houveram ao longo da história que trouxeram à sociedade uma nova estrutura trabalhista e como o cenário vem sendo moldado para uma eventual transição de perda de centralidade do trabalho. Podemos citar as revoluções industriais como facilitadoras deste processo, visto à intensificação e precarização do trabalho que começaram a ocorrer em 1760. Além da introdução da tecnologia na realização de serviços por meio da terceira revolução industrial, que flexibilizou o trabalho imaterial e acabou desvalorizando os direitos trabalhistas. De acordo com Antunes (2020, pg.1), essa corrosão de direitos que ocorre no mercado de trabalho das plataformas digitais podem se equiparar à fase primitiva da acumulação capitalista, ao notar as jornadas de mais de dez horas e exploração do trabalhador.

Através das plataformas digitais interativas e sistemas de geolocalização avançados, tornou-se possível mediar, em tempo real, a relação entre oferta e demanda em diversos setores. Estas tecnologias possibilitaram a criação de modelos de negócios em que o trabalho é organizado de forma fragmentada, frequentemente sem um vínculo empregatício formal (ANTUNES, 2020). Entretanto, salienta-se que essa mesma flexibilidade que define a uberização traz consigo uma série de desafios (ANTUNES, 2020). Muitos trabalhadores, ao se engajarem nessas plataformas, enfrentam uma falta de previsibilidade em seus rendimentos, dada a variabilidade da demanda (ABÍLIO, 2021). Essa condição pode levar a uma intensificação do trabalho, visto que muitos se veem na necessidade de ampliar suas horas de atividade para garantir uma renda adequada. Esta lógica informacional se funde com a essência do liberalismo de aquisição de mercado que aspira a fazer de todas ações e relações uma possibilidade de lucro (SADIN, 2006, pg.21). Ao se eximir das responsabilidades tradicionais dos empregadores, conseguem reduzir custos operacionais, ao mesmo tempo em que expandem rapidamente sua presença em diferentes mercados (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022). Dessa maneira, o equilíbrio de poder entre as plataformas e os trabalhadores tende a favorecer as primeiras, dada a assimetria de informações e a capacidade de definir unilateralmente termos e condições de uso (RODRIGUES, 2023).

1.1 Contextualização histórica

O Fordismo, emergindo no início do século XX, propunha uma metodologia de produção que se baseava na especialização do trabalho e na padronização dos produtos. O intuito era aumentar a eficiência e a produtividade das fábricas. Neste modelo, cada trabalhador desempenhava uma função específica, frequentemente repetitiva, dentro da linha de produção. Esse método proporcionou uma produção em larga escala, reduziu custos e elevou a produção de mercadorias, permitindo a comercialização a preços mais acessíveis (ASCENÇÃO; PINHO, 2021). Paralelamente, a Revolução Keynesiana propôs uma visão renovada sobre o papel do Estado na economia. Keynes defendia uma intervenção estatal ativa, especialmente em tempos de crise, para garantir o emprego e estabilizar a economia. Esse pensamento teve uma influência direta no modo como o trabalho era percebido, uma vez que vinculava o consumo ao emprego (CANNAS, 2021). Já Gramsci, em 1976, trouxe à discussão uma crítica ao capitalismo sob a ótica do consumo. Argumentava-se que o capitalismo tinha uma necessidade de garantir que os trabalhadores consumissem, mas sem afetar negativamente suas condições físicas e psicológicas (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018).

O capitalismo, por sua vez, ao buscar maximizar lucros, pressiona os trabalhadores a consumirem mais, ao mesmo tempo que suas condições de trabalho não são ideais. Neste contexto, surge a uberização. Contrapondo-se aos modelos tradicionais de trabalho, há uma flexibilidade laboral, utilizando os algoritmos, inteligência artificial e todo conjunto digital que possibilita essa nova modalidade de trabalho, configura-se os trabalhos assalariados em “prestações de serviços” sem uma legislação social trabalhistas (COUTINHO, 2021). Este modelo proporciona uma aparente liberdade, na qual o trabalhador tem o poder de escolher seus horários e tarefas, contudo, esconde-se uma precarização do trabalho, onde não há garantias trabalhistas, o que coloca o trabalhador em uma posição vulnerável, trazendo o desafio de compreender a tendência de tratar os trabalhadores como “trabalhadores just-in-time” (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Enquanto no Fordismo e nas reflexões Keynesianas havia uma clara relação entre trabalho, salário e consumo, a uberização dissolveu essas fronteiras (UCHÔ DE OLIVEIRA, 2020). O trabalhador uberizado encontra-se, muitas vezes, em um limbo, onde não se enquadra nos modelos tradicionais de trabalho, mas também não goza dos benefícios que um emprego formal poderia oferecer (UCHÔ DE OLIVEIRA, 2020). Essa dinâmica de trabalho sob demanda

implica em uma nova forma generalizada de remuneração por peça (Lehdonvirta, 2018) que preserva a exploração capitalista, mas atualiza seus elementos e cria tendências para um futuro cada vez mais descentralizado, voltadas para o trabalho imaterial, como aponto Amorim (2009, 2014).

“A incerteza é parte de seu cotidiano, passa a ser incorporada no gerenciamento de si, traduzindo-se em diferentes estratégias pessoais para a garantia da própria remuneração” (Abílio, 2019:3)

Esta nova dinâmica exige uma revisão das políticas e leis trabalhistas para assegurar que, mesmo em um mundo em constante transformação, os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. Assim, adentrando em especificidades recentes do mundo laboral, é crucial compreender a uberização, um fenômeno contemporâneo que tem redefinido as dinâmicas de trabalho em diversos setores.

1.2 Surgimento da uberização e condições de trabalho

A uberização, termo derivado da empresa Uber, denota uma transformação no modo como os serviços são prestados e consumidos na era digital. Este fenômeno refere-se à transição de um modelo de emprego estruturado para um modelo mais flexível, em que os trabalhadores operam como contratados independentes, frequentemente por meio de plataformas digitais que conectam prestadores de serviço a clientes (ANTUNES, 2020). O panorama flexível apresentado por esta nova dinâmica no meio de trabalho aos seus funcionários, eufemisticamente chamados de “colaboradores” ou “empreendedores de si”, traz uma concepção equivocada das relações de trabalho, na qual os indivíduos estão subordinados a uma plataforma que mantém uma parte dos ganhos (Bridi; Lima, 2019). Sujeitando assim o funcionário à uma auto exploração de seu trabalho (ANTUNES, 2020).

Essa flexibilidade frequentemente caminha lado a lado com a instabilidade. A ausência de um fluxo constante de tarefas e a variabilidade na demanda por serviços fazem com que a renda desses trabalhadores seja imprevisível (CANNAS, 2021). Diferentemente de empregados formais, que possuem salários fixos e jornadas de trabalho definidas, os trabalhadores uberizados enfrentam a incerteza diária sobre quanto ganharão ao final de um dia ou de um mês. Esta diferença na natureza do vínculo de trabalho amplia o fosso entre empregados formais e trabalhadores uberizados. Enquanto os primeiros usufruem de direitos

trabalhistas, benefícios e certa previsibilidade em suas carreiras, os segundos muitas vezes operam em um vácuo legal, sem as proteções tradicionais (ANTUNES, 2018). Esta discrepância é evidenciada em aspectos como férias remuneradas, licenças médicas e outros benefícios, que são direitos assegurados aos trabalhadores formais, mas frequentemente inacessíveis para aqueles no modelo uberizado (ABÍLIO, 2021).

Associado a esse quadro de instabilidade e ausência de benefícios, surge o desafio da saúde mental. A constante pressão para encontrar e executar tarefas, combinada com a incerteza sobre a remuneração, pode levar a níveis elevados de estresse ocupacional (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Empregados formais frequentemente têm a oportunidade de interagir com colegas, criar redes de contatos e estabelecer relações interpessoais no ambiente de trabalho (MONTEIRO, 2020). Em contraste, muitos trabalhadores uberizados operam de forma solitária, sem um espaço físico comum ou interações frequentes com colegas. Esta dinâmica pode resultar em um sentimento de isolamento, com implicações para o bem-estar e a saúde mental do trabalhador (ABÍLIO, 2021).

Sem leis ou diretrizes claras que definam responsabilidades e direitos, os trabalhadores encontram-se frequentemente em posições onde as condições de trabalho, remuneração ou horas trabalhadas podem ser alteradas unilateralmente, deixando-os suscetíveis a exploração. Além disso, a natureza fragmentada e descentralizada do trabalho uberizado muitas vezes resulta em uma falta de representação sindical (CANNAS, 2021). Sem a capacidade de se organizar coletivamente, esses trabalhadores não têm uma voz unificada para negociar melhores condições de trabalho, remuneração ou benefícios. Em ambientes tradicionais de trabalho, os sindicatos desempenham um papel crucial na defesa dos direitos dos trabalhadores e na negociação de melhores condições. No entanto, no contexto da uberização, a ausência de tais entidades deixa os trabalhadores sem um canal eficaz para buscar melhorias (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022).

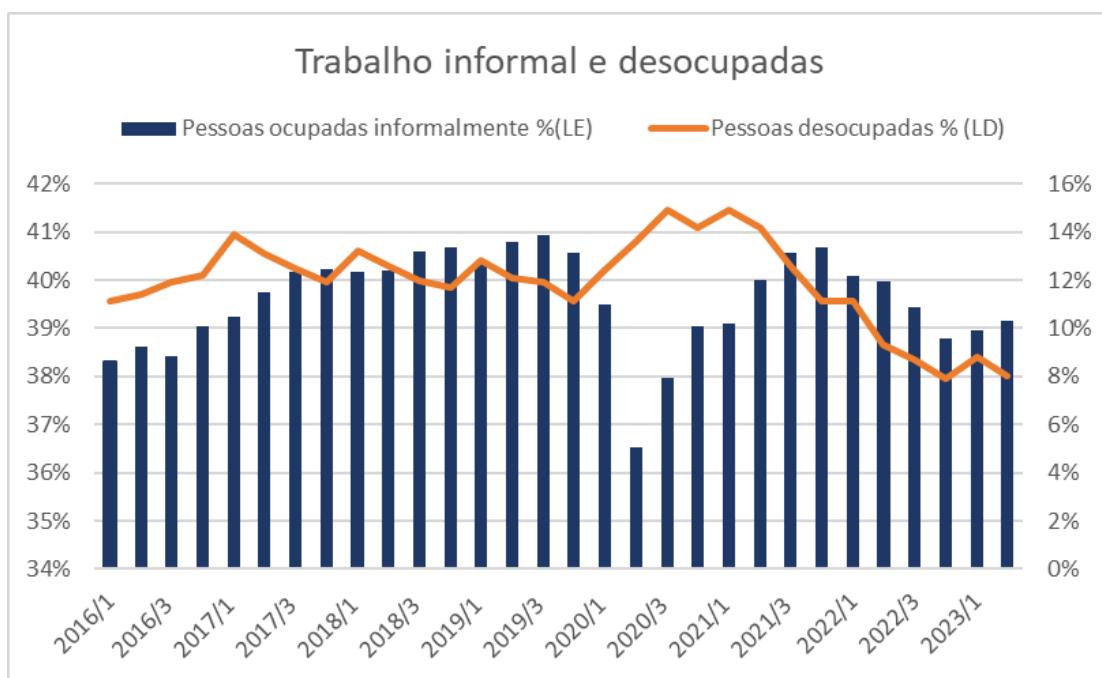
Diante dessas considerações, é evidente que a uberização, embora tenha trazido novas oportunidades de trabalho e flexibilidade, também trouxe consigo uma série de desafios relacionados aos direitos trabalhistas. Esses desafios, que abrangem desde a insegurança financeira até a ausência de representação coletiva, demandam uma reflexão profunda sobre a forma como o trabalho é concebido e regulamentado na era digital (PASSOS, 2020).

1.2.1 Desigualdade social e reestruturação laboral

A uberização do trabalho tem provocado uma transformação substancial na natureza dos empregos. Com a propagação de plataformas digitais que conectam prestadores de serviço a consumidores diretamente, observa-se uma alteração no perfil tradicional de emprego. Os postos de trabalho que antes eram caracterizados por contratos formais, jornadas de trabalho fixas e benefícios garantidos passam a dar espaço para modelos mais flexíveis, porém menos estáveis (COUTINHO, 2021). A falta de acesso a capacitação, oportunidades de crescimento profissional ou mesmo a proteções básicas do trabalho pode impedir que estes trabalhadores alcancem uma situação financeira mais estável e ascendam socialmente (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). Ademais, o aumento da precarização do trabalho e a instabilidade financeira podem ter implicações diretas no tecido social e econômico das localidades onde esses trabalhadores residem (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022).

O gráfico abaixo evidencia o significativo aumento do trabalho informal desde 2016, refletindo a complexa dinâmica econômica e social que influencia o panorama atual da empregabilidade. À medida que avançamos na análise do fenômeno da uberização e as mudanças significativas no mercado de trabalho, buscamos compreender os fatores que contribuem para o crescimento do trabalho informal e suas implicações para a sociedade.

Gráfico 1 - Relação trabalho informal e pessoas desocupadas.



Fonte: IBGE, 2023.

1.3 Alta tecnologia e seus condicionantes

Neste cenário de constante inovação, enquanto novas oportunidades surgem e setores inteiros são reinventados, outros enfrentam declínio ou mesmo extinção. A contínua transformação dos mercados, impulsionada pela alta tecnologia, tem, assim, levado a uma reestruturação contínua de postos de trabalho, muitas vezes resultando na perda de empregos tradicionais e na necessidade de adaptação a novos modelos operacionais (ANTUNES, 2018). A noção de "destruição criativa", proposta por Schumpeter, refere-se ao processo pelo qual inovações tecnológicas resultam na obsolescência de indústrias e profissões estabelecidas, dando lugar a novas formas de produção e organização econômica (PASSOS, 2020). No entanto, é inegável que a inovação contínua não implica automaticamente em progresso linear ou benefícios distribuídos de maneira uniforme entre todos os setores da sociedade (LIMA; BRIDI, 2019). Em muitos casos, os avanços tecnológicos têm ampliado lacunas existentes, beneficiando desproporcionalmente aqueles com acesso a recursos, habilidades ou conhecimento tecnológico, enquanto deixam outros em situação de vulnerabilidade. O desafio, portanto, reside em como gerenciar e direcionar essa inovação de maneira que beneficie a sociedade como um todo, sem exacerbarem-se desigualdades (MONTEIRO, 2020). Assim, a alta tecnologia, apesar de ser uma força motriz por trás do crescimento e da inovação, apresenta desafios no contexto da uberização e precarização do trabalho. As transformações trazidas por essas inovações tecnológicas exigem uma reavaliação constante das estratégias políticas, econômicas e sociais, a fim de garantir que os benefícios da tecnologia sejam maximizados, enquanto seus efeitos adversos sejam mitigados ou, idealmente, eliminados (PASSOS, 2020).

O governo federal brasileiro (MCTIC, 2018) manifesta a importância de investimento em pesquisa, desenvolvimento e inovação no setor de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), considerando o setor um dos vetores econômico e social da atualidade. Porém, o desenvolvimento acelerado das TICs pode significar a ampliação dos processos produtivos ainda mais automatizados na cadeia de valor, aumentando assim o trabalho morto, como expressa Marx, que viabiliza a substituição de atividades manuais por ferramentas digitais (ANTUNES, 2020)

“As tecnologias de informação e comunicação (TICs), de fato, não apenas permitiram novos negócios e uma diversidade de arranjos de empresas, como também alteraram

o trabalho, as condições de realização do trabalho, as jornadas, os espaços onde o trabalho pode ser realizado, assim como a própria noção de trabalho.[...]mesmo revestido da modernidade das ferramentas tecnológicas, apresenta uma faceta tradicional, na qual trabalho e vida privada se confundem, além das longas jornadas mescladas pelo trabalho doméstico. Essa convivência do moderno e do tradicional se manifesta nas relações de trabalho e emprego sem proteção alguma aos trabalhadores, que não se deve à tecnologia em si, mas aos imperativos da busca do capital pela lucratividade” (Jacob Carlos, Maria Aparecida Bridi, 2019)

É possível analisar, portanto, que a tecnologia de informação e comunicação (TIC), que possuía como objetivo facilitar o sentido do trabalho no ambiente humano-societal, apesar de permitir a automação de processos produtivos, aumentando a eficiência e a produtividade nas indústrias, também resultou em mudanças no mercado de trabalho, com a iminente substituição de trabalhadores por um comando informacional-digital (ANTUNES, 2020.)

1.3.1 Papel da automação na economia compartilhada

A transição para a economia compartilhada, facilitada pela tecnologia, surgiu exatamente como um conceito de otimização de recursos por meio da partilha e conexão instantânea, que oferecia benefícios tanto para os consumidores quanto para os prestadores de serviços. (RODRIGUES, 2023). No entanto, em uma avaliação mais profunda podemos verificar que o que é frequentemente rotulado como "compartilhamento" pode, na verdade, camuflar uma economia de exploração, onde o equilíbrio de poder se inclina desproporcionalmente em favor das empresas de plataforma, muitas vezes em detrimento dos prestadores de serviços (VASCONCELOS et al., 2023).

Com os algoritmos e a automação, os sistemas computacionais estão encarregados de monitorar, avaliar e orientar os trabalhadores. Esta forma de gerenciamento, que depende em grande medida de dados quantitativos e métricas objetivas, pode comprometer a autonomia e liberdade dos trabalhadores (ANTUNES, 2020). Esta mudança, embora inovadora, tem implicações significativas. Em muitos casos, os trabalhadores, ao invés de serem empregados em um sentido convencional, tornam-se contratados ou freelancers, responsáveis por sua

própria infraestrutura de trabalho e desprovidos de benefícios tradicionais associados ao emprego (ANTUNES, 2020). Esta flexibilidade enquanto pode ser vista como uma vantagem para alguns, também introduz uma incerteza na disponibilidade e na continuidade do trabalho (ABÍLIO, 2019). Esta dinâmica cria uma situação onde, embora o trabalho seja executado pelo prestador de serviços, a maior parte dos lucros é apropriada pela plataforma (MONTEIRO, 2020). Assim, a distinção entre economia compartilhada e economia de exploração não é sempre clara, e os benefícios potenciais do compartilhamento podem ser obscurecidos por práticas que favorecem a extração desproporcional de valor (ANTUNES, 2018).

Essa dependência de sistemas algorítmicos reduz a interação humana no processo decisório, tornando o ambiente de trabalho menos adaptável às circunstâncias singulares de cada trabalhador (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Com a capacidade de avaliar demandas de mercado em tempo real e ajustar salários e pagamentos de acordo com estas demandas, os algoritmos podem criar sistemas de remuneração voláteis (VENCO, 2019). A despersonalização do trabalho é outro resultado notável da crescente automação e dependência de algoritmos (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018). Com sistemas computacionais tomando decisões e orientando processos, o espaço para a criatividade, a tomada de decisões intuitivas e o desenvolvimento de habilidades interpessoais pode ser limitado (UCHÔ DE OLIVEIRA, 2020). Em longo prazo, isso pode resultar em uma força de trabalho menos adaptável e menos preparada para desafios que não podem ser resolvidos unicamente pela automação (COUTINHO, 2021).

1.3.2 Ética e conexão

Muitos trabalhadores, apesar de estarem constantemente conectados e disponíveis, encontram-se em um estado de limbo, sem garantias de trabalho ou renda. A globalização das plataformas de trabalho digital exacerbou a competição entre trabalhadores, não se compete apenas com colegas locais, mas com profissionais de todo o mundo. Esta competição amplificada pressiona os salários para baixo e exige que os trabalhadores estejam constantemente atualizando suas habilidades e adaptando-se a novas demandas (ABÍLIO, 2021). Os algoritmos, apesar de serem apresentados como neutros e objetivos, podem perpetuar vieses e injustiças, levando a discriminações e desigualdades no ambiente laboral. A conexão constante e a natureza intermitente do trabalho moderno, juntamente com a crescente dependência de algoritmos, apresentam desafios significativos para a estabilidade,

equidade e dignidade no trabalho. Reconhecer e abordar esses desafios é fundamental para garantir um futuro laboral justo e sustentável para todos (ANTUNES, 2020).

O ser humano, no contexto da uberização, é frequentemente visto como uma unidade de produção e consumo, cujo valor é determinado pela eficiência e disponibilidade (ANTUNES, 2020). Esta perspectiva reducionista do trabalhador como mercadoria enfraquece as noções tradicionais de direitos laborais, proteções e garantias, levando a questionamentos éticos sobre a dignidade humana no ambiente de trabalho. Uma vez que identifica-se a facilidade com que os trabalhadores são substituídos em sistemas uberizados (ANTUNES, 2020).

Plataformas digitais operam sob um paradigma onde a oferta de trabalho supera frequentemente a demanda, tornando cada trabalhador facilmente substituível. Esta volatilidade nas relações de trabalho não apenas precariza a situação do trabalhador, mas também desvaloriza o caráter humano, reduzindo indivíduos a meros números dentro de um sistema. A consequente falta de garantias e a instabilidade tornam-se características intrínsecas deste modelo laboral (ABÍLIO, 2021).

Neste cenário, a tecnologia desempenha um papel ambíguo. Por um lado, facilita a conectividade e a flexibilidade, oferecendo oportunidades inéditas de trabalho. Por outro lado, tal relação alimenta uma dinâmica de competição desenfreada, onde algoritmos decidem a distribuição de tarefas e remunerações, frequentemente sem transparência ou justificativa aparente (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Esta dependência tecnológica, aliada à natureza efêmera das relações de trabalho uberizadas, cria um ciclo onde o trabalhador é constantemente pressionado a se adaptar, inovar e competir, sob pena de obsolescência. Do ponto de vista filosófico, esta realidade confronta noções centrais sobre o propósito e o significado do trabalho. O trabalho, historicamente, não era apenas uma fonte de sustento, mas também um meio de autorrealização, identidade e pertencimento social (ABÍLIO, 2019).

No contexto da uberização, a efemeridade das relações laborais e a mercantilização do trabalhador desafiam estes conceitos, levantando questões sobre o valor intrínseco do trabalho e a realização humana no século XXI (ANTUNES, 2018). Assim, observa-se que a uberização, com suas implicações éticas e filosóficas, oferece um retrato perturbador de possíveis futuros laborais (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Os desafios apresentados exigem reflexões profundas e discussões amplas sobre o papel do trabalho na sociedade, o valor do ser humano e as prioridades econômicas em uma era de rápida transformação digital. A resposta a estes desafios determinará o caráter e a direção das sociedades no futuro próximo.

1.4 Papel do governo e reformas trabalhistas

O fenômeno da uberização, muitas vezes celebrado por sua aparente flexibilidade, tem se mostrado, em diversos contextos, uma fonte de precarização do trabalho. As relações laborais estabelecidas nestas plataformas não se enquadram nas categorias tradicionais de empregado e empregador, levando a uma zona cinzenta jurídica onde os direitos trabalhistas podem ser, consciente ou inconscientemente, contornados (FERRER; OLIVEIRA, 2018).

O entrelaçamento da reforma trabalhista com os limites da flexibilização laboral têm sido debatidos, e com a promulgação de leis que visam a modernização das relações de trabalho, muitas vezes, os trabalhadores encontram-se em situações onde seus direitos são minimizados ou até mesmo negligenciados (ANTUNES, 2020). As garantias de salário mínimo, horas de trabalho regulamentadas, benefícios e direitos a férias e descansos, por exemplo, podem ser comprometidos quando a legislação não acompanha a evolução dos modelos de trabalho (ABÍLIO, 2021). É necessário que se reconheça a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores, mesmo em um contexto de transformação digital e econômica. A busca por eficiência e flexibilidade não deve sobrepor-se ao compromisso ético e moral de garantir condições dignas de trabalho (RODRIGUES, 2023).

No contexto brasileiro, a reforma trabalhista instaurada em 2017 no governo Temer, trouxe consigo uma série de alterações no panorama das relações laborais. Dentre as novas modalidades de contratação propostas, surge o contrato intermitente, permitindo que empregadores convoquem empregados para trabalhar de maneira não contínua, alternando períodos de atividade com inatividade. Esta modalidade, embora apontada como uma modernização, pode levar a uma imprevisibilidade na rotina e rendimentos dos trabalhadores, dificultando o planejamento financeiro e pessoal (MONTEIRO, 2020).

Outra questão polêmica é a flexibilização das jornadas de trabalho. Embora essa flexibilidade possa ser vista como um aspecto benéfico para alguns setores e situações específicas, sua aplicação indiscriminada torna-se problemática, principalmente ao considerar as plataformas de trabalho digital (LIMA; BRIDI, 2019). Trabalhadores vinculados a estas

plataformas, como os de serviços de transporte ou entrega, podem encontrar-se em circunstâncias onde são essencialmente pressionados a trabalhar longas horas sem remuneração ou benefícios adequados, principalmente em momentos de alta demanda (ABÍLIO, 2019).

No que se refere à terceirização, a reforma permitiu a terceirização das atividades das empresas. Esta mudança pode criar cenários em que trabalhadores, antes com contratos de trabalho mais estáveis, encontram-se agora em regime de subcontratação. Tal deslocamento pode conduzir à diluição de seus direitos e benefícios (ANTUNES, 2020). Em um contexto mais amplo, tal movimentação assemelha-se ao modus operandi das plataformas da "gig economy", onde a prestação de serviço é fragmentada e os trabalhadores muitas vezes não possuem as proteções típicas do emprego formal (ANTUNES, 2020).

A reforma também trouxe alterações nas contribuições sindicais. Antes obrigatorias, passaram a ser opcionais, resultando em uma queda acentuada nas receitas de diversos sindicatos. Este impacto financeiro pode comprometer a capacidade dos sindicatos de atuar e defender os direitos dos trabalhadores, especialmente nos setores mais afetados pelas mudanças no mercado de trabalho, como aqueles fortemente influenciados pelo fenômeno da uberização (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). O enfraquecimento dos sindicatos neste contexto pode reduzir a capacidade dos trabalhadores de negociar melhores condições e direitos, especialmente aqueles vinculados a plataformas digitais, onde a ação coletiva já é um desafio devido à natureza dispersa da força de trabalho (VENCO, 2019). Assim, as implicações da reforma trabalhista no Brasil em relação ao fenômeno da uberização delineiam um cenário complexo (VENCO, 2019).

Essa fragmentação torna o trabalho de organização sindical mais complexo, uma vez que não há uma categoria claramente definida a ser representada. A uberização, nesse contexto, pode ser vista não apenas como uma nova modalidade de trabalho, mas também como um sintoma de uma sociedade em que se exige do trabalhador uma disponibilidade constante. O "trabalho sempre disponível" torna-se a norma, e os trabalhadores, mesmo não estando em seus períodos formais de trabalho, podem ser acionados a qualquer momento (ABÍLIO, 2021).

As mudanças, embora rotuladas como modernizações, podem acabar por reforçar alguns dos aspectos mais precários associados às plataformas de trabalho digital. Torna-se

fundamental observar e avaliar continuamente os reais impactos dessas reformas na vida cotidiana dos trabalhadores, garantindo que avanços tecnológicos e econômicos não resultem na minoração dos direitos trabalhistas conquistados com esforço ao longo dos anos (VASCONCELOS et al., 2023).

Esse quadro tem reflexos diretos na capacidade de planejamento dos trabalhadores, seja do ponto de vista financeiro, seja sob a perspectiva de construção de carreira e desenvolvimento profissional. A continuidade, anteriormente presente nas relações de emprego, viu-se substituída por uma fragmentação das atividades laborais (ANTUNES, 2018). A proteção ao trabalhador, por sua vez, viu-se em retrocesso. As mudanças propostas na reforma trabalhista conferiram maior autonomia às partes na definição de seus contratos, mas essa autonomia nem sempre se traduz em equidade (ABÍLIO, 2019). A capacidade de negociação, sobretudo em setores menos organizados, pode ser comprometida, uma vez que os sindicatos, com a nova estruturação das contribuições, tiveram sua representatividade questionada e sua atuação financeiramente prejudicada (VASCONCELOS et al., 2023). Esse contexto pode levar a uma situação em que os trabalhadores vêem-se individualmente confrontados com condições impostas por empregadores, sem a devida capacidade de contraposição coletiva (PASSOS, 2020).

No que se diz respeito às condições de trabalho, verifica-se um quadro preocupante. A flexibilidade promovida pela reforma, aliada ao fenômeno da uberização, pode culminar em jornadas extenuantes, falta de locais adequados de descanso e pausas insuficientes, principalmente para aqueles vinculados a plataformas digitais. Essas condições adversas, somadas à incerteza quanto à continuidade do trabalho e à renda, podem desencadear problemas de saúde física e mental nos trabalhadores (ANTUNES, 2020). Distúrbios de sono, estresse e ansiedade são apenas alguns dos problemas que podem surgir nesse contexto. Por fim, o bem-estar dos trabalhadores não deve ser observado apenas sob a ótica imediata das condições laborais. A longo prazo, a precarização das relações de trabalho, a instabilidade e a possível dissolução de direitos históricos impactam não somente a saúde dos trabalhadores, mas também sua projeção de vida, suas aspirações e sua inserção no tecido social (VENCO, 2019).

Ricardo Antunes, ao discutir as transformações recentes nas relações de trabalho, apresenta o conceito de "subproletarização" como uma maneira de caracterizar os novos contornos do trabalho no contexto contemporâneo. Segundo ele, essa subproletarização

denota uma condição em que os trabalhadores, ao invés de se beneficiarem das inovações tecnológicas, acabam inseridos em atividades precárias e desprovidas de direitos (ANTUNES, 2020).

Ao se falar em "capitalismo de plataforma", aborda-se uma nova configuração do mercado de trabalho. As plataformas digitais, ao mediarem as relações de trabalho, estabelecerão condições específicas para a atuação dos trabalhadores (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Estes, muitas vezes, são vistos como prestadores de serviço autônomos, e não como empregados, o que pode levar a uma condição em que direitos básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e outros, não são garantidos. A autonomia do trabalhador, nesse modelo, pode ser comprometida, pois, mesmo que formalmente seja considerado autônomo, ele está sujeito às regras e diretrizes estabelecidas pela plataforma (ANTUNES, 2020).

CAPÍTULO II - INDÚSTRIA BRASILEIRA

A uberização, fenômeno que ganhou escala global com a ascensão de plataformas digitais que promovem uma intermediação direta entre prestadores de serviços e clientes, tem provocado consideráveis transformações na indústria brasileira (ASCENÇÃO; PINHO, 2021). De acordo com dados de 2019, aproximadamente 4 milhões de brasileiros estavam vinculados a plataformas de trabalho flexível, evidenciando uma clara tendência de crescimento desse modelo de ocupação no país (CANNAS, 2021).

No contexto industrial brasileiro, setores como o de transporte e alimentação, com destaque para aplicativos de entrega e transporte particular, têm uma presença marcada (UCHÔ DE OLIVEIRA, 2020). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020, o segmento de transportes apresentou um incremento de 12% em trabalhadores autônomos vinculados a plataformas digitais em relação ao ano anterior (PASSOS, 2020). Paralelamente, a indústria da moda tem experimentado mudanças em sua cadeia produtiva com a incorporação de plataformas que conectam costureiras independentes a grandes marcas, permitindo a produção sob demanda e redução de estoques (PASSOS, 2020). Em 2021, aproximadamente 3% da produção nacional de vestuário já estava ligada a essa modalidade. Por outro lado, a ampliação da uberização implica desafios para a indústria brasileira. Há uma evidente fragmentação das cadeias produtivas, o que pode comprometer a integração e a eficiência de processos. Simultaneamente, a flexibilização laboral impulsionada por plataformas digitais pode gerar volatilidade na oferta de mão de obra, uma vez que a vinculação de trabalhadores a essas plataformas não assegura permanência contínua (VASCONCELOS et al., 2023).

Em 2018, a rotatividade de trabalhadores em plataformas de entrega, por exemplo, atingiu a marca de 40%, segundo o IBGE, demonstrando a instabilidade que pode ser introduzida nas operações industriais que dependem desse modelo de trabalho (COUTINHO, 2021). Dada a crescente presença e influência da uberização na indústria brasileira, torna-se necessário investigar os fatores subjacentes que catalisam tal transformação.

2.1 Fatores determinantes da transformação industrial brasileira

A transformação da indústria brasileira em resposta à uberização revela uma difícil rede de fatores que conduzem ao seu rápido avanço e adaptação. Um dos principais determinantes é a crescente demanda por flexibilidade laboral, propiciada pelo avanço

tecnológico, onde plataformas digitais permitem a conexão direta entre fornecedores de serviços e consumidores (CANNAS, 2021). Este modelo, que reduz intermediários, propicia uma maior eficiência operacional e responde ao desejo do consumidor por soluções imediatas e personalizadas (ASCENÇÃO; PINHO, 2021).

Em paralelo, a economia compartilhada, que caracteriza a uberização, tornou-se atraente em um cenário de retração econômica, oferecendo alternativas de renda a indivíduos que enfrentam desafios de empregabilidade. Por outro lado, a persistente desigualdade socioeconômica no Brasil desempenha um papel central nesse fenômeno(ANTUNES, 2020). Uma parcela significativa da população, em busca de alternativas econômicas viáveis, encontra nas plataformas de economia compartilhada uma oportunidade de geração de renda, mesmo que de forma instável e sem as garantias trabalhistas tradicionais (ANTUNES, 2020).

Este cenário, marcado por disparidades salariais e limitadas oportunidades formais de emprego, conduz a uma maior dependência dessas plataformas, acelerando a adesão e consolidação da uberização no país. A digitalização da economia também figura como um elemento determinante (ABÍLIO, 2021). A infraestrutura digital ampliada, o acesso democratizado à internet e a crescente familiaridade da população com tecnologias móveis têm permitido uma rápida integração e adaptação às práticas uberizadas (COUTINHO, 2021).

Neste contexto, a indústria brasileira, reconhecendo o potencial disruptivo e a inevitabilidade da uberização, busca reconfigurar suas operações para se alinhar a este novo paradigma, evidenciando a profunda inter-relação entre tecnologia, economia e sociedade (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018).

2.1.2 Desindustrialização e tecnologia

No século XX, a indústria brasileira foi marcada pela produção em massa, cuja economia de escala era a principal propulsora do desenvolvimento econômico. A prioridade estava centrada na otimização dos processos, visando a produção em larga escala e a eficiência das operações, características típicas do modelo fordista de produção (ANTUNES, 2018). Esta dinâmica resultou na centralização de grandes indústrias, incentivando a migração da população do campo para as cidades em busca de empregos em fábricas e plantas industriais (VENCO, 2019).

No entanto, essa concentração também potencializou disparidades socioeconômicas, uma vez que os benefícios da industrialização não foram uniformemente distribuídos entre as diferentes camadas da população (UCHÔ DE OLIVEIRA, 2020). Nessa perspectiva, a presença de grandes conglomerados industriais coexistiu com a crescente disparidade entre ricos e pobres, urbanos e rurais, e entre regiões industrializadas e menos desenvolvidas (CANNAS, 2021).

Com o advento da era digital, a indústria brasileira enfrentou um novo desafio: a flexibilização dos processos produtivos e a introdução de tecnologias digitais nas operações. A digitalização permitiu a descentralização da produção, com o surgimento de modelos de negócios inovadores que enfatizam a personalização e a resposta rápida às demandas do mercado. As plataformas digitais e os modelos de negócios baseados em aplicativos, como aqueles influenciados pela uberização, permitiram a criação de redes de produção mais ágeis e adaptáveis (ANTUNES, 2020). No entanto, essa transição também exacerbou desigualdades existentes, pois a uberização frequentemente relega trabalhadores a posições precárias, sem os benefícios tradicionalmente associados ao emprego formal. A flexibilidade oferecida por tais modelos, embora benéfica para consumidores e empresas, muitas vezes coloca pressões adicionais sobre os trabalhadores, refletindo uma realidade onde a evolução tecnológica e as dinâmicas de mercado não necessariamente se traduzem em progresso socioeconômico equitativo (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

A consolidação da economia brasileira no século XX foi fortemente sustentada por um modelo de produção industrial baseado na eficiência e na repetição, com pouca flexibilidade para se adaptar às demandas emergentes do mercado. Todavia, pontua-se que essa estrutura, predominantemente hierarquizada e inflexível, começou a ser desafiada com a ascensão das tecnologias digitais e da globalização no final do século (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018).

Conforme as redes de comunicação se expandiam e a informação circulava com maior fluidez, houve uma crescente demanda por serviços e produtos personalizados, ajustados às necessidades específicas dos consumidores. O advento das tecnologias de informação e comunicação (TICs) no cenário brasileiro abriu caminho para a emergência de novos modelos de negócios que desafiaram as normas estabelecidas de produção e distribuição (FERRER; OLIVEIRA, 2018). Tal dinâmica promoveu uma maior descentralização da produção e a possibilidade de entrada de novos agentes no mercado, muitas vezes pequenos

empreendedores ou indivíduos buscando fontes alternativas de renda. No entanto, este modelo também gerou implicações socioeconômicas consideráveis (ANTUNES, 2020).

Enquanto consumidores se beneficiavam da conveniência e da variedade de serviços, muitos trabalhadores encontraram-se em posições de extrema precariedade, sem garantias trabalhistas e expostos a condições de trabalho instáveis. Estas novas dinâmicas de trabalho, muitas vezes desprovidas dos direitos tradicionalmente assegurados no modelo anterior, intensificaram as desigualdades no cenário brasileiro, ao mesmo tempo que evidenciaram a urgência de políticas públicas adaptadas à nova realidade do mercado de trabalho (LIMA; BRIDI, 2019).

Diante dessa realidade de transição e adaptação dos modelos de produção tradicionais, torna-se imperativo abordar um fenômeno correlato que tem impactado profundamente a economia brasileira: a desindustrialização precoce. Este fenômeno, aliado à crescente ascensão de setores fortemente orientados pela tecnologia, traz consigo efeitos colaterais que reverberam em toda a estrutura econômica e social.

O fenômeno da desindustrialização precoce no Brasil envolve múltiplas dimensões. No período entre 1980 e 2010, a participação da indústria de transformação no PIB brasileiro caiu de cerca de 25% para aproximadamente 14%. [GD1] Esse declínio é visto por muitos especialistas como um indicativo de que o Brasil experimentou uma retração industrial antes de atingir um nível elevado de renda per capita, diferentemente de nações que passaram por processos similares em estágios mais avançados de desenvolvimento (ASCENÇÃO; PINHO, 2021).

Paralelamente a isso, setores orientados pela tecnologia, especialmente os ligados ao segmento de serviços e plataformas digitais, apresentaram crescimento expressivo. De acordo com dados do IBGE, enquanto a indústria mostrava retração, o setor de serviços expandiu sua participação no PIB de 55% em 1980 para cerca de 70% em 2010. Entretanto, a ascensão destes setores tecnológicos não se traduziu necessariamente em uma distribuição equitativa de renda e oportunidades (CANNAS, 2021).

As plataformas digitais, caracterizadas pela flexibilidade e pela atomização do trabalho, geraram postos de trabalho, mas muitas vezes sem a segurança e os benefícios associados a empregos tradicionais (RODRIGUES, 2023). Esse cenário demonstra que, embora a tecnologia possa ser uma força propulsora para o desenvolvimento econômico, os

benefícios por ela gerados não são automaticamente distribuídos de maneira homogênea na sociedade (ABÍLIO, 2021). A transformação do mercado de trabalho brasileiro no contexto da uberização e da globalização se evidencia por diversas facetas. No decorrer das últimas décadas, observou-se uma tendência decrescente na oferta de empregos formais em setores tradicionais da indústria (ABÍLIO, 2019).

Dados do Ministério da Economia apontaram, por exemplo, que entre 2014 e 2018, o Brasil perdeu cerca de 4,5 milhões de postos de trabalho formais, o que representou uma redução significativa na proteção e nos direitos trabalhistas para uma vasta parcela da população economicamente ativa. Em contrapartida, observa-se que houve um aumento na oferta de vagas caracterizadas pela flexibilidade, autonomia e, em muitos casos, informalidade, muitas delas intermediadas por plataformas digitais (FERRER; OLIVEIRA, 2018).

No âmbito global, a ascensão das cadeias de valor integradas internacionalmente promoveu a redistribuição de atividades produtivas para locais com custos laborais mais competitivos, resultando na reestruturação de setores industriais em diversos países, incluindo o Brasil. Tal movimento intensificou a pressão sobre o mercado de trabalho interno e acelerou a adoção de modelos de negócios baseados na uberização (UCHÔ DE OLIVEIRA, 2020).

Esses modelos, embora ofereçam oportunidades de geração de renda, frequentemente carecem da estabilidade e dos benefícios associados aos empregos tradicionais. Consequentemente, a interação entre a globalização e a uberização acentuou desafios relacionados à garantia de direitos, à segurança no trabalho e à capacidade de negociação coletiva dos trabalhadores, configurando um cenário que exige reflexões profundas sobre as diretrizes de políticas públicas e estratégias empresariais (COUTINHO, 2021).

2.2 Investimento

Durante o governo de Dilma Rousseff, houve uma ênfase na promoção de políticas de investimento que buscavam fortalecer a infraestrutura tecnológica do Brasil. Reconhecendo a importância emergente da digitalização para o desenvolvimento econômico, houve esforços para aumentar a conectividade e fomentar a inovação em setores chave da economia. Em um cenário global em rápida transformação, caracterizado pela crescente digitalização e por

modelos econômicos disruptivos, essas medidas visavam posicionar o Brasil de forma competitiva (MONTEIRO, 2020).

O avanço na infraestrutura de conectividade neste governo, principalmente com o Plano Nacional de Banda Larga (PNBL), possibilitou que uma parcela significativa da população tivesse acesso à internet de alta velocidade. Este acesso ampliado à internet facilitou a entrada e expansão de plataformas baseadas em modelos de negócios de uberização, pois houve um aumento substancial no número de usuários potenciais para esses serviços (UCHÔ DE OLIVEIRA, 2020). Contudo, embora tais investimentos fossem direcionados para a modernização da infraestrutura tecnológica e para a promoção da inovação, percebe-se que a consequência não planejada foi a aceleração do fenômeno da uberização, especialmente em centros urbanos (PASSOS, 2020). Esta tendência, por sua vez, começou a gerar divisões mais acentuadas entre aqueles capacitados a participar dessa economia digital emergente e aqueles à margem dessas oportunidades (VASCONCELOS et al., 2023).

O maior acesso à internet móvel permitiu que a população interagisse com aplicativos de transporte, entrega e outros serviços baseados em economia de compartilhamento. Na gestão de Michel Temer, houve um enfoque na modernização trabalhista, que, por sua vez, afetou diretamente a forma como as relações de trabalho foram estabelecidas nas plataformas de uberização (VIDIGAL, 2021). A flexibilização de certas normas trabalhistas, embora controversa, proporcionou um ambiente mais propício para o crescimento de trabalhos temporários e autônomos, características intrínsecas ao modelo uberizado (VENCO, 2019).

Contudo, enquanto algumas destas políticas incentivaram o surgimento e consolidação de plataformas digitais, a desigualdade persistente no país também se refletiu nesta esfera. A dependência de muitos trabalhadores destas plataformas como principal fonte de renda, sem as devidas garantias e benefícios tradicionais, expôs as vulnerabilidades e desequilíbrios do sistema (ANTUNES, 2020). Esta situação se tornou ainda mais evidente quando consideramos a disparidade entre os rendimentos de profissionais atuando em plataformas de economia de compartilhamento e aqueles em posições mais tradicionais no mercado de trabalho (ANTUNES, 2020). Enquanto plataformas digitais geravam oportunidades de renda, a ausência de garantias e direitos equivalentes aos empregos tradicionais intensificou a desigualdade, especialmente considerando-se os rendimentos irregulares e, muitas vezes, insuficientes para uma parcela significativa dos trabalhadores

nestas plataformas. Essa realidade refletiu um desafio para o governo em equilibrar inovação econômica e proteção ao trabalhador, em meio à crescente digitalização da economia brasileira (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

No governo Temer, a continuidade desses esforços de investimento tecnológico foi observada, mas com nuances distintas. Com um foco mais direcionado à atração de investimentos estrangeiros e à desregulamentação em certos setores, houve uma abertura maior para empresas baseadas em tecnologia e plataformas digitais operarem no mercado brasileiro. No entanto, esta abertura também levou a um aumento na informalidade laboral, à medida que mais trabalhadores migravam para plataformas uberizadas em busca de oportunidades de renda (VENCO, 2019).

Ao considerar a dinâmica entre políticas governamentais, industrialização e uberização, é imprescindível direcionar o olhar para a estrutura tributária brasileira e seu impacto nesse contexto. A tributação, com suas especificidades e desafios, exerce influência decisiva na configuração e evolução de negócios uberizados, podendo tanto atuar como obstáculo quanto como facilitador na consolidação dessa tendência no setor industrial. Esse quadro complexo de imposições fiscais, ora oneroso, ora incentivador, torna-se central ao discutir a confluência entre emprego, tecnologia e mercado.

2.3 Tributação, emprego e uberização

A estrutura tributária brasileira, historicamente caracterizada por sua complexidade, desempenha um papel de destaque na configuração da indústria nacional (ASCENÇÃO; PINHO, 2021). Diversos setores enfrentam uma alta carga tributária, que muitas vezes compromete a competitividade de empresas no mercado interno e externo. Por um lado, a elevada tributação, somada à burocracia associada, pode inviabilizar iniciativas inovadoras, impactando diretamente modelos de negócios emergentes como os uberizados (CANNAS, 2021).

Por outro, determinados incentivos fiscais específicos tentam estimular setores estratégicos, mas seu alcance e eficácia são frequentemente questionados em face dos desafios econômicos do país. Considerando esse panorama fiscal, negócios uberizados, que operam majoritariamente por meio de plataformas digitais, encontram um terreno desafiador. Levantamentos indicam que empresas nesse formato, ao se depararem com a realidade

tributária brasileira, enfrentam dificuldades em manter a lucratividade e, em alguns casos, a própria viabilidade (COUTINHO, 2021).

Estima-se que, em determinadas categorias de serviços, os impostos podem representar até 40% do faturamento, uma proporção considerável, especialmente para startups e empresas em fase inicial (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Tal cenário contribui para uma desaceleração na adoção e consolidação de modelos uberizados em território nacional, principalmente quando comparados a mercados internacionais com estruturas fiscais menos onerosas (VENCO, 2019).

No entanto, a tributação não se resume apenas a um empecilho. Em determinadas circunstâncias, a estrutura fiscal pode ser aproveitada como uma ferramenta de estímulo a setores específicos. Exemplos disso são os regimes tributários diferenciados para empresas de tecnologia e inovação, que, mesmo diante da complexidade do sistema tributário, buscam oferecer condições mais favoráveis para a operação dessas empresas (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022).

A aplicação e os benefícios desses regimes ainda são objeto de debates e revisões constantes, dada a velocidade de evolução do mercado de tecnologia e as especificidades da uberização (ANTUNES, 2020). A desigualdade, tema recorrente e profundo no contexto brasileiro, também encontra reflexos nessa discussão. A alta tributação, ao dificultar a operação de negócios inovadores e uberizados, pode retardar a criação de empregos e oportunidades em setores emergentes (ANTUNES, 2018).

Tal fato intensifica disparidades econômicas, visto que segmentos mais tradicionais da economia, já estabelecidos, conseguem absorver e repassar os custos fiscais de forma mais eficaz. Enquanto isso, negócios uberizados, que poderiam diversificar o mercado de trabalho e gerar novas possibilidades, enfrentam barreiras significativas (MONTEIRO, 2020). Portanto, ao se refletir sobre a uberização no contexto industrial brasileiro, a estrutura tributária emerge como um elemento central, com capacidade de moldar, direcionar e, em muitos casos, limitar o crescimento e consolidação desse fenômeno (PASSOS, 2020).

A relação intrínseca entre tributação, emprego e desigualdade aponta para a necessidade de revisões e adaptações no sistema fiscal, visando acomodar e estimular inovações, sem perder de vista o objetivo primordial de promover justiça social e desenvolvimento econômico.

CAPÍTULO III - TENDÊNCIA DE FUTURO PARA EMPREGO COM TECNOLOGIA

As tecnologias emergentes têm demonstrado potencial para remodelar o cenário da uberização nos próximos anos. A Internet das Coisas (IoT), por exemplo, possibilita a conexão de dispositivos à rede, permitindo a coleta e o compartilhamento de dados em tempo real. Esta capacidade poderia otimizar processos, reduzir custos e acelerar a prestação de serviços em plataformas uberizadas, proporcionando uma resposta imediata às demandas dos consumidores (ASCENÇÃO; PINHO, 2021).

Dessa forma, as empresas que se adaptarem à IoT poderiam obter vantagens competitivas, uma vez que a tomada de decisões baseada em dados tende a se tornar uma norma do mercado. Os avanços na Inteligência Artificial (IA) e no aprendizado de máquina são outro vetor de transformação. Estas tecnologias têm o potencial de personalizar a experiência do usuário em plataformas uberizadas, analisando padrões de comportamento e oferecendo soluções customizadas (CANNAS, 2021).

Por exemplo, em um cenário industrial, a IA poderia antecipar a necessidade de manutenção de equipamentos, agendar serviços e até mesmo orquestrar toda a cadeia de fornecimento, reduzindo interrupções e ineficiências. Esta capacidade de previsão e personalização poderia, por sua vez, acelerar ainda mais a velocidade de operações no mercado. A realidade aumentada (RA) e a realidade virtual (RV) também têm potencial para influenciar o ritmo do mercado uberizado (VENCO, 2019).

Com a capacidade de criar ambientes imersivos e interativos, estas tecnologias poderiam ser utilizadas para treinamento, simulação e otimização de processos. Imagine, por exemplo, um técnico que utiliza óculos de RA para obter informações em tempo real sobre um equipamento que está reparando, ou um profissional de logística que usa a RV para simular e otimizar rotas de entrega (PASSOS, 2020). A integração destas tecnologias em plataformas uberizadas poderia oferecer soluções mais rápidas e eficazes, tornando o mercado ainda mais ágil (VENCO, 2019).

Tendo abordado as tendências tecnológicas no contexto da uberização, é fundamental reconhecer as repercussões dessas evoluções no mundo laboral. A marcha ininterrupta da inovação e o ritmo vertiginoso das mudanças tecnológicas não somente estão redefinindo profissões, mas também moldando o cenário de empregabilidade (VIDIGAL, 2021). As

ferramentas como inteligência artificial, aprendizado de máquina e robótica representam as novas facetas do ambiente de trabalho. No entanto, enquanto essas inovações prometem eficiência e otimização, elas também levantam preocupações quanto à ampliação das disparidades socioeconômicas (COUTINHO, 2021).

Neste contexto, a desigualdade pode se aprofundar se não forem adotadas medidas para garantir que a força de trabalho esteja preparada e adaptável a este novo cenário.

3.1 Avanço tecnológico e suas implicações

A inovação, movida por avanços tecnológicos, apresenta um avanço contínuo no panorama global. Esta progressão constante tem alterado substancialmente as relações laborais, principalmente no contexto da uberização. O impacto de tais mudanças se manifesta tanto em setores tradicionais quanto emergentes da economia, levando a uma reconfiguração nas expectativas e demandas relacionadas ao trabalho (DUTRA; COUTINHO, 2020).

Ao se observar esta dinâmica, nota-se que a velocidade das transformações traz desafios consideráveis para a adaptabilidade dos profissionais e das instituições responsáveis pela formação destes indivíduos (VENCO, 2019). No entanto, há que se observar que as consequências dessa rápida evolução não se limitam apenas ao campo profissional, uma vez que têm uma ampla gama de implicações profundas na estrutura socioeconômica (VENCO, 2019).

O ritmo acelerado das mudanças tecnológicas tem desempenhado um papel central na redefinição das profissões. O surgimento de novos postos de trabalho, assim como a obsolescência de funções anteriormente consolidadas, coloca em evidência a volatilidade do mercado de trabalho contemporâneo. Em contrapartida, as habilidades requeridas para a ocupação dessas novas funções frequentemente demandam uma capacitação específica, que nem sempre está ao alcance de todos os profissionais (VASCONCELOS et al., 2023).

Esse cenário, portanto, pode exacerbar as desigualdades, uma vez que os profissionais menos capacitados para as demandas atuais tendem a enfrentar maiores desafios para sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Inteligência artificial, aprendizado de máquina e robótica emergem como protagonistas neste cenário de transformação (PASSOS, 2020). Estas tecnologias, ao introduzirem novas formas de operacionalizar tarefas, reduzem a necessidade de intervenção humana em diversas atividades, o que pode resultar em uma diminuição do número de postos de trabalho em determinados setores (PASSOS, 2020).

No entanto, essas mesmas tecnologias também podem criar novas oportunidades laborais, desde que haja um investimento adequado em formação e capacitação, o que nem sempre é a realidade. Cabe salientar que, mesmo com a criação de novos postos, a concorrência tende a se intensificar, o que pode ampliar as desigualdades entre aqueles que têm acesso a formação de qualidade e os que não têm (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022).

Nesse contexto, salienta-se que a uberização das relações laborais, potencializada por esses avanços tecnológicos, promove uma flexibilização do trabalho, mas também suscita questionamentos sobre a segurança e os direitos dos trabalhadores (ANTUNES, 2020). Muitos profissionais inseridos neste modelo não contam com garantias trabalhistas tradicionais, o que pode resultar em uma precarização das condições laborais (ANTUNES, 2020).

Esta precarização, por sua vez, pode acentuar as desigualdades, visto que os trabalhadores mais vulneráveis podem ser os mais afetados por essa falta de garantias. Assim, o avanço tecnológico, ao mesmo tempo em que abre portas para novas oportunidades e inovações, traz consigo desafios significativos, sobretudo no que diz respeito às relações laborais e à persistente desigualdade (CALDAS; CARLEIAL, 2022).

A uberização, influenciada por essas tecnologias, pode tanto ser vista como uma forma de democratização do acesso ao trabalho quanto uma potencial fonte de aprofundamento das disparidades socioeconômicas. A resposta a essa dicotomia, em grande parte, dependerá das políticas adotadas e da capacidade de adaptação e preparação da força de trabalho.

3.2 O paradoxo do emprego tecnológico diante da uberização

A automação e a implementação de algoritmos têm, de forma incontestável, redesenhado o panorama das ocupações profissionais no cenário global. Tarefas anteriormente executadas por seres humanos estão sendo gradativamente substituídas por sistemas informatizados, que apresentam maior precisão e velocidade na execução de determinadas funções (DUTRA; COUTINHO, 2020). Este fenômeno, observado em setores variados da economia, desde a indústria até o setor de serviços, levanta questões acerca do futuro das ocupações humanas e do equilíbrio entre a preservação e a extinção de postos de trabalho (DUTRA; COUTINHO, 2020).

O advento de tecnologias avançadas, por conseguinte, demanda uma reflexão aprofundada sobre os impactos sociais, econômicos e políticos deste movimento. Compreender o paradoxo do emprego tecnológico exige uma avaliação minuciosa da dualidade entre os benefícios da eficiência e a potencial ameaça à estabilidade ocupacional (VIDIGAL, 2021). O setor industrial, por exemplo, tem visto uma crescente implementação de robótica avançada em linhas de produção, o que, por um lado, amplia a produtividade, mas, por outro, pode reduzir a demanda por mão de obra humana em funções específicas (VIDIGAL, 2021).

Tal cenário é amplificado no contexto da uberização, onde plataformas digitais mediadas por algoritmos conectam prestadores de serviço a consumidores, muitas vezes à margem das legislações trabalhistas tradicionais, intensificando discussões sobre precarização e desigualdades. Na tentativa de identificar o equilíbrio entre a criação e a destruição de empregos pela tecnologia, observa-se que, enquanto determinadas funções são efetivamente extintas, novas demandas surgem, exigindo competências inéditas e, muitas vezes, altamente especializadas (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022).

Nesse contexto, surgem ocupações ligadas ao desenvolvimento, manutenção e gestão de sistemas tecnológicos. No entanto, a capacitação para tais funções não ocorre de maneira uniforme na população, o que pode resultar em uma ampliação das disparidades socioeconômicas, especialmente em regiões com limitado acesso à educação de qualidade (ANTUNES, 2020). Paralelamente, a uberização, ao promover uma flexibilização das relações laborais, tem potencial para oferecer oportunidades a indivíduos que, por diversas razões, encontram-se à margem do mercado de trabalho formal (ANTUNES, 2020).

No entanto, esta mesma flexibilização pode levar a situações de vulnerabilidade, onde os trabalhadores, desprovidos de garantias e direitos tradicionais, ficam expostos a condições adversas. Este fenômeno pode, assim, contribuir para a ampliação de desigualdades, na medida em que determinados grupos profissionais podem ser mais afetados por esta dinâmica. Assim, a intersecção entre avanços tecnológicos e relações laborais, especialmente no contexto da uberização, apresenta um conjunto complexo de desafios e oportunidades (CALDAS; CARLEIAL, 2022).

A capacidade de navegar por este cenário, promovendo equidade e justiça, depende, em grande parte, de políticas públicas bem articuladas e da compreensão aprofundada de todos os atores envolvidos. A busca por um equilíbrio sustentável entre inovação e proteção

laboral é, sem dúvida, um dos grandes desafios contemporâneos. Assim, prosseguindo com a investigação das mutações nas relações laborais mediadas pela tecnologia, surge o conceito de "empreendedor de si mesmo".

Este modelo, que coloca o indivíduo como gestor de sua própria carreira, tem se mostrado cada vez mais prevalente em um mundo orientado pela digitalização e pela uberização (ABÍLIO, 2021). Esta figura do trabalhador autônomo, que à primeira vista pode sugerir um cenário de ampla liberdade, também traz consigo aspectos que desvelam uma realidade menos otimista: a independência sem garantias e a contínua busca por oportunidades em um mercado volátil (ABÍLIO, 2021).

3.2.1 O conceito de "empreendedor de si mesmo"

O conceito de "empreendedor de si mesmo" tem sua origem na evolução das relações de trabalho e na forma como a tecnologia reconfigurou a dinâmica laboral. Com a digitalização e a desmaterialização de muitos serviços, assistiu-se ao surgimento de uma nova classe de trabalhadores. Estes, ao invés de estarem atrelados a uma organização fixa, operam de maneira autônoma, gerindo suas atividades e determinando suas rotinas (ANTUNES, 2018).

A tecnologia viabilizou essa independência, permitindo que atividades, que antes demandavam uma estrutura organizacional, fossem realizadas por indivíduos independentes, munidos de ferramentas digitais. Entretanto, essa aparente autonomia pode ser ilusória. Em plataformas digitais que operam no modelo de uberização, o trabalhador, apesar de não ter um vínculo empregatício tradicional, está sujeito às regras e métricas determinadas pela plataforma (ANTUNES, 2018). Tem-se, assim, longas jornadas, sem garantias trabalhistas, e com remuneração variável, dependente da demanda do mercado e das avaliações dos usuários. A autonomia, portanto, é condicionada pela necessidade de atender a esses requisitos e manter um nível de serviço que satisfaça tanto a plataforma quanto os clientes (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

A independência sem segurança é outro ponto a ser considerado. O trabalhador autônomo, ao optar pela flexibilidade, também abdica de muitas das proteções associadas ao emprego formal. Isso significa ausência de benefícios como férias remuneradas, seguro saúde, décimo terceiro salário e proteção contra demissão injusta (ABÍLIO, 2021). Portanto, embora haja a possibilidade de gerir o próprio tempo e selecionar os trabalhos a serem

realizados, essa liberdade vem a um custo. O risco de períodos sem renda e a necessidade de autogestão financeira tornam-se constantes (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Por outro lado, o modelo de uberização oferece oportunidades para indivíduos que, por diversas razões, encontram barreiras no mercado de trabalho tradicional. Para muitos, a possibilidade de gerar renda de maneira flexível e sem a necessidade de processos seletivos formais é um atrativo. A uberização, assim, preenche uma lacuna, permitindo a inclusão de profissionais que, de outra forma, estariam à margem do mercado (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018). Contudo, a desigualdade se manifesta de maneira evidente nesse cenário. Enquanto alguns profissionais optam pela uberização em busca de flexibilidade, outros são impelidos para este modelo devido à escassez de oportunidades formais. A desigualdade se acentua quando se observa que a remuneração muitas vezes não reflete a quantidade de trabalho realizada, e a ausência de proteções trabalhistas coloca esses trabalhadores em uma posição vulnerável (CANNAS, 2021).

O equilíbrio entre autonomia e segurança é, portanto, um desafio central na discussão sobre as implicações da uberização nas relações laborais.

3.3 Principais problemas quanto à pressão por adaptabilidade

A pressão por adaptabilidade em um mercado em rápida mudança tem gerado múltiplos desafios para trabalhadores e empresas. A velocidade com que inovações tecnológicas são introduzidas nos processos produtivos exige que profissionais estejam em constante atualização, demandando investimentos em capacitação e tempo para aquisição de novas habilidades (ABÍLIO, 2021). A necessidade de adaptar-se rapidamente não somente implica em custos associados à formação, mas também pode resultar em estresse e exaustão mental, à medida que profissionais tentam acompanhar as demandas em constante transformação (ABÍLIO, 2021).

No contexto da uberização, esta demanda por adaptabilidade torna-se ainda mais acentuada. Trabalhadores autônomos, que operam em plataformas digitais, enfrentam uma dupla necessidade de atualização: a de suas habilidades específicas e a de compreensão e utilização das plataformas digitais que medeiam seu trabalho (ANTUNES, 20220). Esta dinâmica pode levar a um ciclo contínuo de aprendizado, onde a estabilização e a maestria tornam-se objetivos cada vez mais distantes (ANTUNES, 2020).

Os impactos desta pressão recaem de maneira desigual sobre a força de trabalho. Enquanto alguns profissionais possuem recursos financeiros e temporais para investir em capacitação contínua, outros, sobretudo os que estão em posições mais vulneráveis, encontram dificuldades para acompanhar as demandas de um mercado volátil. Este grupo pode acabar excluído de oportunidades mais rentáveis ou até mesmo ser preterido em favor de profissionais mais adaptados às novas demandas (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Empresas e plataformas, por sua vez, também enfrentam desafios neste cenário em constante mutação. A necessidade de reter talentos e garantir que a força de trabalho esteja alinhada às necessidades do mercado exige investimentos em treinamento e desenvolvimento (ANTUNES, 2018). No entanto, em um modelo de uberização, onde a relação entre trabalhador e plataforma é mais fluida e menos comprometida, a responsabilidade pela capacitação recai quase que exclusivamente sobre o indivíduo, levando a uma lógica de mercado onde cada trabalhador é responsável por sua própria "marca" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Diante deste cenário, o equilíbrio entre adaptabilidade e estabilidade torna-se uma questão central. A busca incessante por atualização pode levar a um desgaste profissional e mental, enquanto a incapacidade de acompanhar as mudanças pode resultar em exclusão (ABÍLIO, 2019). O desafio, portanto, é encontrar formas de garantir que a força de trabalho possa se adaptar às demandas de um mercado em constante transformação, sem que isso implique em precarização ou em desigualdades acentuadas (ABÍLIO, 2019).

Ao considerar a pressão por adaptabilidade e a dinâmica veloz das mudanças no mercado, torna-se imperativo discutir quais habilidades serão valorizadas no futuro. Em um cenário onde a tecnologia dita o ritmo de evolução, a capacidade de constante aprendizado e de adaptação emerge como diferencial. Além disso, em meio à complexidade das relações de trabalho, destaca-se a crescente valorização das soft skills, especialmente a adaptabilidade, reforçando sua relevância no contexto laboral contemporâneo.

3.3.1 Novas habilidades exigidas frente à tecnologização e uberização

No contexto atual de acelerada evolução tecnológica, nota-se uma reconfiguração nas habilidades requeridas para o exercício laboral. Em meio à digitalização e à intermediação de plataformas na oferta de serviços, muitos profissionais enfrentam o desafio de se reinventar para atender às demandas emergentes. A habilidade técnica, outrora suficiente para garantir

uma posição estável, agora é apenas um dos pilares do profissionalismo contemporâneo (ASCENÇÃO; PINHO, 2021).

Dada a velocidade com que novas tecnologias são implementadas, os trabalhadores devem, mais do que nunca, estar em constante processo de aprendizado (CANNAS, 2021). Uma formação acadêmica ou profissional já não é garantia de uma carreira bem-sucedida por décadas; a atualização tornou-se uma prática recorrente. As soft skills, habilidades interpessoais e comportamentais, ganham destaque nesse novo cenário (CANNAS, 2021).

Em um mercado em que a interação humana é mediada e potencializada por algoritmos, a capacidade de compreender, comunicar e colaborar de forma eficaz torna-se ainda mais relevante. Os trabalhadores que demonstram empatia, liderança e habilidades de negociação, por exemplo, tendem a prosperar em ambientes de trabalho que valorizam a colaboração e a comunicação. Tais competências, uma vez negligenciadas em favor de habilidades técnicas específicas, agora são vistas como complementares e, em muitos casos, essenciais (VASCONCELOS et al., 2023).

Junto à valorização das soft skills, a adaptabilidade surge como uma característica de destaque. Em um mundo onde as transformações são rápidas e incertas, a capacidade de se ajustar, de aprender novas tarefas e de mudar de direção conforme as demandas do mercado torna-se uma habilidade exigida (ANTUNES, 2020). Profissionais que se mostram resistentes a mudanças, que se apegam a práticas obsoletas ou que não se dispõem a aprender continuamente, podem encontrar dificuldades em se manter estáveis no mercado (ANTUNES, 2020).

Por outro lado, enquanto essas habilidades se tornam essenciais, é necessário observar as desigualdades que surgem nesse contexto. Nem todos têm acesso igualitário a oportunidades de aprendizado ou desenvolvimento de soft skills. Muitos trabalhadores, sobretudo aqueles em posições mais vulneráveis ou em regiões com menos recursos, podem não ter o mesmo grau de acesso a treinamentos, cursos ou oportunidades que lhes permitam desenvolver essas competências ABÍLIO, 2021).

Esta disparidade pode acentuar ainda mais as desigualdades existentes no mercado de trabalho, à medida que os mais preparados avançam, enquanto outros permanecem estagnados ou são excluídos. Assim, a tecnologização e a uberização do trabalho trazem consigo uma série de novas demandas no que se refere às habilidades profissionais. O

constante aprendizado e a valorização das soft skills, especialmente a adaptabilidade, tornam-se centrais (COUTINHO, 2021).

Contudo, é essencial que haja um olhar crítico sobre as desigualdades que podem surgir nesse processo, buscando estratégias que garantam que todos os trabalhadores, independentemente de sua posição ou origem, tenham oportunidades iguais de desenvolvimento e progresso. Ao observar o cenário de habilidades emergentes e a reinvenção constante do profissional contemporâneo, emerge uma dicotomia central no mundo laboral: estabilidade versus flexibilidade.

Enquanto a busca por uma carreira estável e previsível é um anseio humano intrínseco, a dinâmica atual do mercado exige uma adaptabilidade sem precedentes. Assim, o trabalhador contemporâneo se vê diante do desafio de encontrar um equilíbrio entre essas duas forças, preparando-se para um futuro onde a única certeza é a mudança.

3.3.2 A dicotomia estabilidade vs. Flexibilidade

O avanço tecnológico e a consequente uberização das relações laborais têm conduzido a uma dicotomia notável no universo profissional: a tensão entre estabilidade e flexibilidade. Historicamente, trabalhadores buscavam carreiras e ocupações que oferecessem segurança a longo prazo, onde a permanência em uma única empresa ou setor poderia ser vista como um indicativo de sucesso e comprometimento (ANTUNES, 2020).

No entanto, o cenário contemporâneo do trabalho, impulsionado por inovações digitais e modelos de negócios baseados em plataformas, desafia essa noção, valorizando a capacidade de se adaptar rapidamente a mudanças, seja na aquisição de novas habilidades ou na mobilidade entre diferentes funções ou setores. Esse dinamismo, embora possa oferecer oportunidades de crescimento e diversificação, também introduz incertezas e volatilidade nas trajetórias profissionais (PASSOS, 2020).

Paradoxalmente, a flexibilidade promovida por plataformas digitais e modelos de negócios baseados em gig economy pode ampliar desigualdades. Todavia, há que se salientar que enquanto alguns profissionais se beneficiam da autonomia, variedade e potencial de renda desses sistemas, muitos (e é a maioria dos brasileiros) enfrentam inseguranças relacionadas à falta de proteções trabalhistas, benefícios e garantias de renda (ABÍLIO, 2019).

A ausência de um vínculo empregatício tradicional pode resultar em uma falta de acesso a direitos básicos, como férias remuneradas, seguro saúde e contribuições previdenciárias. Isso cria um espectro de trabalhadores que, embora operem sob o manto da "flexibilidade", podem estar mais vulneráveis a contingências econômicas e pessoais. A preparação para um futuro laboral incerto exige uma reavaliação das competências e mentalidades tradicionalmente valorizadas (ABÍLIO, 2021).

No contexto atual, a capacidade de aprender continuamente, a resiliência diante de desafios e a habilidade de navegar em ambientes multifacetados tornam-se centrais (LIMA; BRIDI, 2019). O desenvolvimento dessas competências não se limita apenas ao domínio técnico, mas envolve também uma compreensão profunda das tendências do mercado, dos direcionadores econômicos e das nuances sociais que moldam as interações profissionais (MONTEIRO, 2020).

O desafio para os trabalhadores é, portanto, duplo. Primeiro, há a necessidade de se manter atualizado e relevante em suas habilidades e conhecimentos em um ambiente de mudança acelerada. Isso pode envolver a busca por educação formal, treinamentos ou outras formas de aprimoramento profissional. Segundo, é imperativo cultivar uma mentalidade que valorize a adaptabilidade, compreendendo que a estabilidade, em sua forma tradicional, pode ser mais difícil de alcançar, mas não impossível (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022).

Em vez disso, a estabilidade pode ser encontrada na capacidade de se adaptar, de mudar e de crescer com as demandas do mercado. Por último, as instituições, sejam elas educacionais, governamentais ou corporativas, têm um papel crucial em moldar o futuro do trabalho. Há uma necessidade premente de reavaliar e reformular sistemas de educação e treinamento para refletir as demandas do século XXI (DUTRA; COUTINHO, 2020).

À medida que se aprofunda na era digital, torna-se inegável o impacto dessa transformação na concepção e prática dos direitos trabalhistas. Um aspecto saliente dessa transição é a crescente informalidade do trabalho, evidenciada pela proliferação de empregos sem vínculos formais. Essa tendência, embora traga consigo a promessa de flexibilidade, levanta preocupações significativas sobre a garantia de direitos fundamentais (ANTUNES, 2020).

A realidade uberizada, com sua natureza efêmera e dinâmica, requer uma revisitação e adaptação das normas trabalhistas existentes. Paralelamente, a tecnologia está redefinindo o

que tradicionalmente compreendemos por "trabalho". Esta evolução, juntamente com as mudanças associadas nos contratos de trabalho, traz implicações profundas tanto para trabalhadores quanto para empregadores, exigindo uma análise criteriosa e prospectiva das relações laborais no cenário digital emergente.

3.4 Perspectivas para os direitos trabalhistas em uma era uberizada e digital

A era digital, caracterizada por avanços tecnológicos sem precedentes, trouxe à tona novas modalidades de trabalho que desafiam os marcos regulatórios tradicionais. Com a ascensão de modelos de negócios baseados em plataformas, observa-se uma tendência crescente para a informalidade. Empregos sem vínculos formais proliferam, levantando questões sobre como garantir direitos em um ambiente de trabalho fragmentado e descentralizado (ANTUNES, 2020).

A ausência de relações de trabalho tradicionais em muitas destas plataformas digitais levanta desafios para a garantia de direitos fundamentais. Proteções salariais, benefícios e segurança no trabalho, antes assegurados por estruturas formais, agora encontram-se em um território ambíguo. Paralelamente, a definição convencional de "trabalho" encontra-se em fluxo. Atividades que antes eram vistas como não profissionais ou temporárias agora formam a base de renda de muitos (ANTUNES, 2020).

Este cenário, por sua vez, coloca em foco a necessidade de reconsiderar como os direitos trabalhistas são concebidos e aplicados. O direito trabalhista, como é conhecido, precisa adaptar-se para refletir essas mudanças, garantindo que os trabalhadores em plataformas digitais não sejam deixados em uma posição vulnerável, especialmente à luz das desigualdades que podem surgir devido à falta de acesso a tecnologias ou habilidades específicas (VIDIGAL, 2021).

Desigualdades em uma era digital são multifacetadas. Os que possuem habilidades técnicas e acesso a tecnologias de ponta podem se encontrar em uma posição privilegiada, enquanto aqueles sem o treinamento adequado ou os meios para acessar plataformas digitais podem se encontrar marginalizados. Tal cenário pode perpetuar ciclos de desigualdade, com certos grupos enfrentando barreiras contínuas para acessar oportunidades de trabalho digno e remuneração justa (VENCO, 2019).

A uberização do trabalho pode, para alguns, oferecer flexibilidade, mas também pode resultar em instabilidade e falta de proteção adequada. Além disso, os contratos de trabalho

no contexto da uberização e da digitalização enfrentam desafios próprios. As linhas entre empregador e empregado tornam-se cada vez mais tênues. Em muitos casos, os trabalhadores das plataformas são vistos como contratados independentes, levando a questões sobre responsabilidades e obrigações (PASSOS, 2020).

Esta redefinição de papéis no ambiente de trabalho exige uma abordagem renovada sobre como os contratos são estruturados e como os direitos são garantidos, assegurando que as partes não sejam prejudicadas por lacunas regulatórias ou ambiguidades contratuais (RODRIGUES, 2023). Assim, a era uberizada e digital apresenta desafios e oportunidades para o campo dos direitos trabalhistas. As tendências atuais, se não forem adequadamente abordadas, têm o potencial de exacerbar as desigualdades e criar ambientes de trabalho onde os direitos fundamentais podem ser facilmente violados (VASCONCELOS et al., 2023).

Portanto, é essencial que se reconheça a necessidade de adaptar e revisar as regulamentações existentes, garantindo um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos trabalhadores. Delineando o panorama atual das relações de trabalho na era digital, é imprescindível voltar o olhar para os contornos emergentes que desafiam as noções tradicionais de emprego. Adentrando o tópico 3.4, que versa sobre as perspectivas para os direitos trabalhistas em um contexto digital, torna-se pertinente discutir a crescente informalidade laboral.

Neste cenário, empregos desprovidos de vínculos formais tornam-se mais recorrentes, suscitando questões profundas sobre como assegurar direitos em uma realidade que se distancia dos moldes convencionais. A par disso, surge a complexa temática da adequação do direito trabalhista a uma realidade marcada pela uberização, exigindo reflexões profundas e soluções inovadoras para um equilíbrio entre proteção laboral e dinâmicas modernas de trabalho.

3.4.1 A crescente informalidade do trabalho

A evolução digital, associada à crescente onda de uberização, tem reconfigurado profundamente as relações laborais. Observa-se uma transição marcada pelo surgimento de postos de trabalho sem vínculos formais, muitos dos quais ancorados em plataformas digitais que mediam a relação entre prestador de serviço e cliente. Estas novas configurações, em muitos casos, deixam os trabalhadores à margem dos direitos historicamente consolidados,

tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros (ANTUNES, 2020).

Neste contexto, desigualdades são acentuadas. Trabalhadores que, por contingências diversas, ingressam neste modelo laboral uberizado enfrentam desafios amplificados pela falta de proteção legal e benefícios tradicionalmente vinculados a um emprego formal (ABÍLIO, 2021). Muitos destes indivíduos são compelidos a jornadas extenuantes para garantir rendimentos mínimos, enquanto a ausência de benefícios sociais e de saúde torna sua posição ainda mais vulnerável (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

A volatilidade desta modalidade de trabalho, com rendimentos variáveis e a inexistência de garantias, introduz uma dimensão adicional de incerteza na vida destes trabalhadores, aumentando a disparidade em relação àqueles protegidos por vínculos formais. Por outro lado, o sistema jurídico trabalhista, moldado em uma época em que as relações de trabalho eram predominantemente estáveis e bem definidas, enfrenta desafios para se adaptar à realidade laboral atual (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022).

A ausência de legislações específicas para tratar das peculiaridades destas novas relações, na qual a figura do empregador tradicional muitas vezes é substituída por algoritmos, gera um vácuo legal. Este vácuo, por sua vez, deixa os trabalhadores em uma posição de desvantagem, muitas vezes sem um referencial claro sobre seus direitos e deveres (ANTUNES, 2018). Assim, os efeitos dessa nova configuração laboral não se restringem apenas aos trabalhadores. Empresas e plataformas digitais, ao operarem neste espaço nebuloso, também enfrentam incertezas (PASSOS, 2020).

Sem diretrizes claras, torna-se difícil para as empresas determinarem sua responsabilidade perante os trabalhadores e a sociedade, levando a conflitos jurídicos e reputacionais (LIMA; BRIDI, 2019). A necessidade de uma revisão e adaptação do arcabouço legal torna-se evidente, visando proporcionar um equilíbrio que considere tanto os direitos dos trabalhadores quanto as demandas do mercado. Em termos gerais, o cenário atual revela a urgência de revisões profundas na legislação trabalhista (ANTUNES, 2018).

A tendência de empregos sem vínculos formais, impulsionada pela digitalização e uberização, exige um esforço coletivo para redefinir o que se entende por trabalho, direitos e deveres associados. Esse esforço não é apenas uma questão de justiça social, mas também

uma necessidade prática para garantir a sustentabilidade e resiliência das relações laborais no futuro (MONTEIRO, 2020).

Por fim, para compreender as consequências e desafios impostos pela uberização e informalidade no cenário laboral, é imprescindível abordar a metamorfose intrínseca do conceito de trabalho em si. O advento tecnológico não só modifica as ferramentas e meios pelos quais o trabalho é executado, mas também questiona a própria natureza e definição de emprego. Assim, é crucial explorar a influência da tecnologia na redefinição do que se entende por "trabalho" e avaliar as implicações futuras para contratos de trabalho, considerando tanto trabalhadores quanto empregadores.

3.4.2 Redefinição do conceito de trabalho

A era digital, com a crescente adoção de tecnologias em todas as esferas da vida cotidiana, tem provocado uma profunda revisão no conceito tradicional de trabalho. O surgimento de plataformas digitais, que mediam relações laborais, faz com que muitas atividades sejam executadas de forma descentralizada, muitas vezes desvinculada de locais físicos específicos ou de horários rígidos. Esse deslocamento do trabalho para ambientes digitais gera questionamentos sobre os limites entre o profissional e o pessoal, pois o ambiente de trabalho pode ser, simultaneamente, o ambiente doméstico (BRANDÃO; ARAÚJO; BRUM, 2022).

Por outro lado, o uso intensivo da tecnologia no contexto laboral tem potencial para ampliar as desigualdades existentes. Enquanto alguns profissionais se beneficiam da flexibilidade proporcionada por essas novas formas de trabalho, outros enfrentam a precariedade e a instabilidade. As plataformas digitais, por exemplo, podem, em certos casos, eximir-se das responsabilidades tradicionais dos empregadores, relegando ao trabalhador a responsabilidade por custos e riscos associados ao exercício de sua função (DUTRA; COUTINHO, 2020).

A consequência é uma divisão cada vez mais acentuada entre aqueles que detêm habilidades e recursos para navegar com sucesso nesse novo ambiente e aqueles que se veem à margem, sem acesso às mesmas oportunidades. O futuro dos contratos de trabalho está, portanto, em um ponto de inflexão (RODRIGUES, 2023). O modelo tradicional de contrato por tempo indeterminado, com garantias e benefícios associados, convive com novos

formatos, muitas vezes mais flexíveis, mas também mais vulneráveis (CALDAS; CARLEIAL, 2022).

A questão central é: como garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados nesse novo contexto? A legislação trabalhista, concebida em um período em que o trabalho era majoritariamente industrial e presencial, enfrenta o desafio de adaptar-se a uma realidade em que as fronteiras entre empregador e empregado, trabalho e lazer, local de trabalho e lar, são cada vez mais tênues. Com a transição para um ambiente de trabalho mais fluido e tecnologicamente mediado, surgem também novas demandas para os trabalhadores (ANTUNES, 2018).

A capacidade de adaptação a novas ferramentas, a habilidade de gerenciar o próprio tempo e a resiliência diante de cenários incertos tornam-se qualidades cada vez mais valorizadas. Contudo, diante do cenário explorado, cabe ressaltar que o acesso a treinamentos e oportunidades para desenvolver tais habilidades não é uniforme, reforçando, mais uma vez, a potencial ampliação das desigualdades no contexto laboral (ANTUNES, 2020).

Em conclusão, a redefinição do conceito de trabalho em uma era digital e uberizada impõe uma série de desafios e oportunidades. O equilíbrio entre flexibilidade e garantia de direitos, a adaptação da legislação trabalhista a novos formatos de contratação e a capacitação dos trabalhadores para essa nova realidade são questões centrais que exigirão atenção e ação por parte de legisladores, empregadores e sociedade civil nos próximos anos.

CONCLUSÃO

No decorrer deste trabalho, buscou-se analisar o impacto e as implicações da uberização do trabalho no cenário socioeconômico, tecnológico e trabalhista do Brasil. Os resultados indicaram que a tecnologia digital desempenhou um papel central no surgimento e desenvolvimento deste fenômeno. O contexto brasileiro, com suas especificidades econômicas e sociais, mostrou-se como um ambiente em que estas transformações tiveram repercussões amplas e profundas. O progresso tecnológico permitiu a descentralização de muitas atividades laborais, criando novos paradigmas de trabalho que se distanciam dos modelos tradicionais, frequentemente associados à estabilidade e a contratos de longa duração.

O mercado de trabalho, por sua vez, demonstrou adaptabilidade a estas novas modalidades, absorvendo-as e, em alguns casos, promovendo-as. Quando se buscou investigar as consequências da uberização nas condições e direitos trabalhistas no Brasil, observou-se que a reforma trabalhista desempenhou um papel ambíguo neste processo. Por um lado, ofereceu um arcabouço legal que poderia dar suporte a novas modalidades de trabalho; por outro, criou zonas cinzentas em que a precarização se tornou mais palpável.

Os trabalhadores, inseridos neste novo modelo, enfrentaram desafios que vão desde a insegurança laboral até a diluição de direitos historicamente consolidados. Em relação ao objetivo de avaliar as tendências futuras do emprego em um mercado influenciado pela tecnologia, notou-se que o ritmo acelerado da evolução tecnológica pode trazer tanto oportunidades quanto desafios. Enquanto alguns setores podem se beneficiar da flexibilidade e da descentralização proporcionadas por este novo modelo, outros podem enfrentar desafios ligados à representatividade e à garantia de direitos.

Respondendo ao problema de pesquisa proposto, as tecnologias digitais não apenas influenciaram o surgimento da uberização, mas moldaram de forma determinante as relações laborais contemporâneas. As implicações dessa transformação mostraram-se vastas e multifacetadas, trazendo à tona discussões cruciais sobre a natureza do trabalho, a garantia de direitos e a configuração das relações laborais no século XXI.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579-597, 2021.

ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, SP: Cortez, 2018.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho - ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo, SP: Almedina, 2013.

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0** (Mundo do trabalho). São Paulo, SP: Boitempo, 2020.

ASCENÇÃO, D.; PINHO, M. Implicações da uberização no mercado de trabalho. **Boletim Economia Empírica**, v. 2, n. 10, p. 61-69, 2021.

BRANDÃO, P. M.; ARAÚJO, H. R. R. de.; BRUM, A. L. de. O. Uberização do trabalho no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 5, p. 589-600, 2022.

CALDAS, J.; CARLEIAL, L. M. da. F. A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? **Novos Estudos Jurídicos**, v. 27, n. 2, p. 381-406, 2022.

CANNAS, F. A uberização do trabalho frente à pandemia de COVID-19 no Brasil. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 7, n. 13, p. 198-221, 2021.

COUTINHO, R. L. Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. **Revista Eletrônica do CEJUR**, v. 2, n. 5, p. 5-27, 2021.

DUTRA, R.; COUTINHO, R. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? **Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 4, n. 2, p. 198-223, 2020.

FERRER, W. M. H.; OLIVEIRA, L. J. de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, v. 4, n. 1, p. 177-194, 2018.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 325-342, 2019.

MONTEIRO, L. F. Desafios para a transformação digital no setor público brasileiro. **Revista do TCU**, n. 145, p. 4-8, 2020.

PASSOS, L. H. S. A indústria 4.0: fundamentos e principais impactos na economia brasileira. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v. 12, n. 2, p. 53-63, 2020.

PINHEIRO, S. S. M.; SOUZA, M. de.; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, 2018.

RODRIGUES, T. de. J. Quilômetros da fome: As debilidades da uberização do trabalho e a subordinação do novo sujeito neoliberal. **Laborare**, v. 6, n. 10, p. 178-190, 2023.

UCHÔ DE OLIVEIRA, F. M. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. 1-8, 2020.

VASCONCELOS, M. C. B. de. A. et al. A economia de compartilhamento e a uberização do trabalho sob a perspectiva dos motoristas de aplicativo no Brasil. **Revista Hum@Nae**, v. 17, n. 3, p. 1-17, 2023.

VENCO, S. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, p. 1-17, 2019.

VIDIGAL, V. Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0. **RTPS - Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 6, n. 11, p. 713-717, 2021.