

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Alessandro M. P. Quattrini

**O Impacto da Tecnologia sobre o Trabalho e Políticas Públicas
para a Proteção do Emprego no Século XXI**

**MESTRADO PROFISSIONAL EM GOVERNANÇA GLOBAL E
FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS INTERNACIONAIS**

São Paulo

2021



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Alessandro M. P. Quattrini

**O Impacto da Tecnologia sobre o Trabalho e Políticas Públicas
para a Proteção do Emprego no Século XXI**

Policy Paper apresentado à Banca Examinadora da

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,
como exigência parcial para obtenção do título de
MESTRE em Governança Global e Formulação de
Políticas Internacionais, sob a orientação da Prof(a).
Dr(a). Terra Friedrich Budini.

São Paulo

2021

Alessandro M. P. Quattrini

**O Impacto da Tecnologia sobre o Trabalho e Políticas Públicas
para a Proteção do Emprego no Século XXI**

Policy Paper apresentado à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Governança Global e Formulação de Políticas Internacionais, sob a orientação da Prof(a). Dr(a). Terra Friedrich Budini.

Aprovado em ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA:

RESUMO

O presente trabalho estuda a atuação das plataformas digitais na nova organização do trabalho proporcionada pela inovação tecnológica, cujo uso resulta no crescimento, apoiado na crescente fragilidade laboral, das plataformas digitais ao patamar de megacorporações transnacionais quase-monopolistas. Em meio às tendências de liberalização das relações trabalhistas, enfraquecimento da capacidade de intervenção do Estado, terceirização de mão-de-obra e precarização do trabalho, este estudo contextualiza o desafio que se apresenta a Estados para a implementação de políticas públicas capazes de assegurar a proteção do emprego e a dignidade do trabalho no século XXI.

Palavras-chave: Plataformas Digitais. Inovação Tecnológica. Precarização do Trabalho. Regulação pública. Proteção do emprego.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1. INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E EMPREGO: UM CONFLITO HISTÓRICO E TRADICIONAL.....	7
1.1 Análises sobre Inovação Tecnológica e Emprego nas Organizações Internacionais.....	7
1.2 Breve Histórico sobre a atuação do Estado nas esferas econômica e social	11
1.3 A ascensão da corrente do pensamento econômico neoliberal e o Estado mínimo.....	12
2. FIM DO EMPREGO OU DA INOVAÇÃO?.....	14
3. MONOPOLIZAÇÃO, TECNOLOGIA E PROCESSOS DO TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	17
3.1 Concentração de Mercado.....	17
3.2 Desvalorização do Trabalho	20
3.3 Embates no Campo Político-Regulatório	23
4. O DESAFIO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PROTEÇÃO DO EMPREGO NO SÉCULO XXI.....	26
4.1 Casos Práticos de Elaboração e Implementação de Políticas Públicas.	27
4.2 A Excepcionalidade da Pandemia e Mais Desequilíbrio.....	32
5. CONCLUSÃO.....	33
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

INTRODUÇÃO

Desde o início deste século XXI, a sociedade da informação vem sendo o traço característico do debate público sobre as relações do trabalho, seja em nível local como global. As sociedades e as organizações de forma geral vêm passando nas últimas décadas por gigantescas transformações resultantes da evolução das TIC's ("Tecnologias da Informação e Comunicação"). Em um cenário internacional cada vez mais caracterizado pela globalização dos agentes econômicos, empresas transnacionais das TIC's alocam grandes volumes de capital em Pesquisa e Desenvolvimento ("P&D") para a oferta de soluções digitais de forma a possibilitar oportunidades de maximização de lucros de empresas em todos os setores da economia global, em especial das próprias empresas das TIC's que operam as plataformas digitais.

O objetivo da presente pesquisa é o de contextualizar as formas pelas quais a inovação e a disponibilização de novas tecnologias são ferramentas para as plataformas digitais, tais como *Uber*, *Amazon* e *Airbnb*, terem a capacidade de organizar os processos de trabalho em meio às tendências de liberalização das relações trabalhistas, terceirização de mão-de-obra e enfraquecimento da capacidade de intervenção do Estado. Mais do que pela capacidade das novas tecnologias de substituição do trabalho humano ou mesmo de ganhos de produtividade, esta pesquisa buscará apontar que o impacto das plataformas digitais sobre os processos do trabalho se apoia na crescente fragilidade laboral, nutrindo-a em velhas e novas modalidades.

Na forma de um *policy paper*, esta pesquisa buscará elaborar um diagnóstico sobre como os Estados devem abordar a relação entre tecnologia e trabalho na elaboração e implementação de políticas públicas de forma a assegurar a proteção e a dignidade do emprego. A estrutura da pesquisa tem início em um breve histórico sobre a natureza da relação entre inovação tecnológica e o trabalho, análises sobre esta relação no âmbito das Organizações Internacionais (OI's), e a ascensão do pensamento econômico neoliberal. Passa a seguir para a contextualização do tema sobre o impacto da inovação tecnológica sobre o emprego, com foco nas formas pelas quais as

plataformas digitais são capazes de nos tempos atuais reorganizarem os processos de trabalho com base em suas supremacias quase-monopolistas. Por fim, a pesquisa se desenvolve sobre o enorme desafio que se coloca a Estados na presente era digital para a elaboração e implementação de políticas públicas que assegurem a proteção do emprego e a dignidade do trabalho.

1. INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E EMPREGO: UM CONFLITO HISTÓRICO E TRADICIONAL

A controvérsia sobre os efeitos da inovação tecnológica no emprego, nos salários e no trabalho tem origens remotas. As posições em confronto tradicionalmente oscilam entre a ideia de que a mecanização iria necessariamente destruir emprego e pressionar os salários para baixo. Por outro lado, as máquinas elevariam a produtividade e os salários, proporcionando mais demanda e, portanto, mais emprego (TELES, 2017).

Remonta ao século XII a revolução técnica que substituiu o reino da ferramenta pelo reino da máquina, quando começa a ocorrer de forma gradual uma evolução tecnológica da instrumentação rumo à mecanização. A Revolução Industrial iniciada na Inglaterra no século XVIII proporcionou os meios técnicos para uma ordem de produção repetitiva (TAYLOR, 1911), e a experiência dos séculos XIX e XX mostrou que os argumentos que apontavam para a compensação dos empregos eliminados pela criação de novos postos de trabalho eram válidos.

1.1 Análises sobre Inovação Tecnológica e Emprego nas Organizações Internacionais

Com a recente emergência de novas tecnologias, como a robótica e a Inteligência Artificial (“IA”), a perspectiva de destruição em massa do emprego causada por uma série de inovações tecnológicas regressou ao debate público por instituições internacionais influentes, como a Organização do Trabalho (OIT) (2015), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2017) e o Fórum Econômico Mundial (2016), cujas análises incorporam abordagens, dentre as quais se destacam as seguintes:

Em primeiro lugar, a amálgama analítica entre as práticas de prestação do trabalho precarizado presentes por todo o mundo por meio de plataformas digitais ditas colaborativas, como *Uber* ou *AirBnb*, bem como os efeitos da robotização e da IA sobre o emprego. Nesta amálgama, a regulação do trabalho na sua duração, remuneração e, sobretudo, na sua prestação, aparece como anacrônica, destinada a desaparecer entre a ameaça do desemprego de massas e as modalidades precárias da sua prestação. O desemprego, a precariedade e as baixas remunerações seriam um novo normal, contra o qual o poder público nada poderia fazer sob o risco de estancar ou mesmo reverter o progresso tecnológico.

Em segundo lugar, a descrição das inovações tecnológicas atuais como uma revolução com ganhadores e perdedores. Entre os perdedores estariam os detentores de competências associadas a tarefas rotineiras, e entre os vencedores aqueles que detêm capacidades criativas, de persuasão, negociação, originalidade e pensamento crítico. (Fórum Econômico Mundial, 2018).

Em terceiro lugar, a ideia de que o objetivo do pleno emprego não se coaduna com as exigências do novo mundo digital, restando como referencial para as políticas públicas, de um lado, o apoio às empreitadas individuais na substituição de competências obsoletas por outras mais adaptadas aos requisitos das tecnologias e, por outro, a compensação dos perdedores da transição tecnológica e do emprego por meio de apoios sociais como programas de transferência de renda.

Em quarto lugar, o determinismo tecnológico, ou seja, a inovação como um processo exógeno, independente das circunstâncias sociais da produção, das instituições e dos valores sociais; um processo que segue uma tendência determinada pela pesquisa e a descoberta ao qual os indivíduos e as organizações devem se adaptar sob pena de sucumbir.

Vale ainda ressaltar as diferentes abordagens sobre a análise da relação entre trabalho e inovação tecnológica por parte das OI's:

Dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (“ODS”), apelo da Organização das Nações Unidas (“ONU”) à comunidade internacional para “acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade”, consta o ODS 8: Emprego Decente e Crescimento Econômico. Apesar de os ODS pregarem o discurso de promoção de políticas públicas “orientadas ao desenvolvimento que apoiem a geração de emprego, criatividade e inovação tecnológica (ODS 8.3)”, além de “proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo migrantes, mulheres e pessoas em empregos precários (ODS 8.8)”, tal retórica se prova incapaz de influenciar as políticas de Estados para proteção do emprego.

Alguns estudos no *Open Knowledge Repository* do Banco Mundial (2019), que analisam as políticas públicas sob o prisma de *Active Labor Market Policies (ALMP)*, funcionam como referência global que ressalta a primazia dos mercados e do setor privado como legítimos condutores da evolução dos processos de trabalho. Assim, o setor público surge como regulador para, em primeiro lugar, assegurar um ambiente favorável à promoção dos negócios privados e racionalização da mão-de-obra para o desenvolvimento econômico e mesmo geração de empregos e renda. A abordagem do Banco Mundial reflete a teoria econômica neoclássica de que a relação entre trabalho, relações trabalhistas e tecnologia é determinada unidirecionalmente pela tecnologia, e segundo a qual o progresso tecnológico produz economias crescentes de escala, e é entendido como uma virtuosa imperfeição de mercado relativamente ao ideal de concorrência perfeita.

Por outro lado, a OIT (2015), em *The Future of Work Initiative*, aponta que *Non-Standard Employment (NSE)*, ou Emprego Não-Padronizado, se tornou uma característica contemporânea dos mercados de trabalho ao redor do mundo, para a qual a inovação tecnológica tem participação decisiva. Sua importância aumentou significativamente nas últimas décadas tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, e permeou um amplo leque de setores econômicos. A OIT diagnostica que emprego decente para todos requer

um profundo entendimento do NSE e suas implicações, que devem ser levados em consideração na elaboração de políticas públicas que objetivem a proteção dos trabalhadores, e a sobrevivência de negócios sustentáveis e de mercados de trabalho saudáveis.

Pontos fundamentais do NSE são trabalho temporário que implica contratos com duração pré-determinada, ou contratos baseados em tarefas específicas, trabalho sazonal, trabalho eventual, aí incluído trabalho diarista, e contratação disfarçada de prestadores de serviços. O crescimento do NSE resulta de múltiplas forças, e reflete as mudanças no mundo do trabalho trazidas pela globalização, pela inovação tecnológica e por mudanças regulatórias. Desde o final dos anos 80, verifica-se claramente o acentuamento em escala global de leis que incentivam o uso do NSE por agentes econômicos. Em muitos países em que acordos coletivos eram a forma preponderante de regulação dos mercados de trabalho, até mesmo na União Europeia (UE) com toda sua tradição de Estado de Bem-Estar Social, percebe-se claro declínio da capacidade de barganha coletiva das classes trabalhadoras (TELES, 2017).

As análises acima, em maior ou menor grau, convergem na direção de que o diferencial do tradicional conflito entre trabalho e tecnologia nos tempos atuais está relacionado ao fato de a inovação tecnológica permitir a oferta de soluções baseadas em IA e robótica em possivelmente todas as camadas do trabalho humano, o que se convencionou denominar Revolução Industrial 4.0. Neste ainda início do século XXI e pela primeira vez na História, a inovação tecnológica se apresenta como provedora de soluções técnicas capazes de substituir a capacidade intelectual humana, e ainda em um cenário político mundial caracterizado pela ascensão e prevalência do Estado mínimo, que se mostra cada vez mais incapaz de proteger a dignidade do emprego, e dos princípios emanados do “Consenso de Washington”, que examinaremos a seguir.

1.2 Breve Histórico sobre a atuação do Estado nas esferas econômica e social

No decorrer dos séculos XIX e XX, com base nos acontecimentos econômicos, verificamos que houve uma mutação na postura do Estado, antes ausenteísta para depois intervencionista. Em decorrência dos acontecimentos na esfera política, econômica e social, no início do século XX passa-se a defender que o Estado passe a atuar na esfera econômica e social, sendo tais matérias primeiramente versadas, com status de norma constitucional, na Constituição mexicana de 1917 e na Constituição de Weimar de 1919. No período pós-guerra, passam a coexistir, na forma de políticas públicas efetivamente implementadas, a ordem econômica capitalista e a atuação do Estado com o objetivo de proporcionar o equilíbrio entre capital, trabalho e consumidor.

No contexto do liberalismo, o fator da intervenção do Estado estava cercado pela ideologia do individualismo, garantindo o ideal do *laissez-faire* / *laissez-passer* e da plena liberdade nos domínios econômicos, na qual a respectiva visão econômica resultou no pressuposto de que a “mão invisível” do mercado regularia o sistema, garantindo assim o equilíbrio socioeconômico para a sociedade como um todo, assim como na visão utópica de Adam Smith, refletida em sua obra “Uma Pesquisa Sobre a Natureza e as Causas das Riquezas das Nações”, pedra angular do pensamento econômico liberal clássico.

No liberalismo clássico, havia a desnecessidade de regulamentação da economia e do trabalho pelo Estado, pois aquela seria regida por uma lei natural baseada nas leis de mercado da oferta e procura, que sempre tenderiam ao equilíbrio. Assim, a possível intervenção do Estado romperia esta harmonia. Difundiu-se o mito de que a liberdade de concorrência, em um mercado livre, resultaria no fato de que a busca pelos interesses individuais se harmonizaria e resultaria em proveito e bem-estar coletivos.

A implementação de políticas públicas oriundas do pensamento econômico liberal apresentou inúmeras falhas, tais como falta de mobilidade dos fatores econômicos, concentração econômica, falta de incentivos à produção de

bens coletivos, e ainda a estratificação da sociedade, com a formação de massas de marginalizados, acarretando um alto índice de desigualdade social. Com o advento da crise do liberalismo puro, proposto no século XVIII e implementado no século XIX, houve a necessidade de o Estado sair do seu absenteísmo e intervir para regularizar a economia e suprir os déficits na distribuição social.

Assim, o Estado baseado em uma atuação restrita a funções meramente policiais, militares e judiciais cessou de existir em face das distorções da ordem econômica capitalista, como a concentração de renda e quebra da concorrência em virtude dos monopólios das grandes empresas, que no limite resultam em grande desigualdade. A figura estatal passa a abarcar inúmeros setores em face do surgimento de novos direitos, como a proteção ao trabalhador, ao consumidor, ao idoso, ao meio ambiente, à mulher, em meio a tantos outros direitos sociais.

A lei deixa de exercer o papel de limitar as ações do Estado, e passa a justificar e garantir a obrigatoriedade da figura estatal em intervir, atuar e agir em prol dos grupos sociais menos favorecidos. Este Estado de bem-estar social assistencialista, que passa a compensar as distorções da ordem econômica capitalista e que traz para si a responsabilidade de garantir o bem-estar social nos mais diversos segmentos, se depara com o problema do gerenciamento, constatado no início da década de 70, e que passa a dar legitimidade ao discurso para diminuição do Estado, à medida que os gastos públicos só aumentavam, sem existir lastro para cobrir as despesas de direitos sociais previstos na legislação. No anos 80 e 90, o modelo do Estado assistencialista começa a não mais ter capacidade gerencial, e cede espaço ao desenvolvimento dos ideais neoliberais.

1.3 A ascensão da corrente do pensamento econômico neoliberal e o Estado mínimo

A doutrina que busca resgatar o liberalismo vai avançando sobre o processo de desestruturação do Estado provedor, e abre espaço para o denominado pensamento econômico neoliberal, inaugurado no início dos anos

80 por Margareth Thatcher no Reino Unido e Ronald Reagan nos Estados Unidos da América (EUA).

Esta doutrina econômica prega o “enxugamento” do Estado que vem por delinear uma nova configuração estatal, o Estado mínimo – um novo tipo de Estado, inserido em uma era globalizada, que se afirma a partir da retomada dos fluxos privados de acumulação de capital, e que é progressivamente marcado pela desregulamentação dos mercados, pela financeirização do capital, pela extinção dos monopólios estatais, pela privatização de empresas públicas, pela desterritorialização do trabalho e por uma nova divisão social do trabalho.

Na busca do Estado mínimo, os neoliberais perfilarão uma doutrina que pregava, como acima exposto, a redução dos tributos e privatização das empresas públicas, promovendo assim a saída do Estado como produtor e fornecedor de bens e serviços do mercado, em que o Estado desempenharia a função de marco regulador de forma a intensificar a concorrência e evitar os mesmos erros do liberalismo clássico.

Esta doutrina neoliberal teve como marco instituidor, em âmbito global, o chamado “Consenso de Washington”, recomendação internacional elaborada em 1989 por Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial e Departamento do Tesouro dos EUA, que refletiu os principais direcionamentos em matéria de política econômica, monetária, cambial, fiscal e comercial, emanados dos países desenvolvidos e das mais importantes instituições financeiras privadas do mundo. Resultado deste “consenso” foi a propositura de dez reformas básicas a serem incorporadas pelos Estados nacionais:

- 1) Disciplina fiscal para eliminação do déficit público;
- 2) Mudanças das prioridades em relação às despesas públicas com a superação de subsídios;
- 3) Reforma tributária, mediante a universalização dos contribuintes e redução dos impostos;
- 4) Adoção de taxas de juros positivas;
- 5) Taxa de câmbio flutuante determinada pelo mercado;
- 6) Liberalização do comércio exterior;
- 7) Extinção de restrições para os investimentos diretos;
- 8) Privatização das empresas públicas;
- 9) Desregulamentação das atividades produtivas; e
- 10) Fortalecimento do direito à propriedade privada.

A ordem econômica vigente que passa a prevalecer na maior parte do globo a partir dos anos 90, desde os países grandes da América Latina (Argentina, Brasil e México), até os novos países resultantes do colapso da União Soviética em 1991, é aderente a todos estes itens das reformas difundidas pelo “Consenso de Washington”.

De acordo com o próprio Banco Mundial, em *Economic Growth in the 90's: Learning from a Decade of Reform* de 2005 sobre o pensamento econômico nos anos 90, "o Consenso de Washington não era o único ponto de vista dos economistas, mas era o dominante, tornando difícil que outros fossem ouvidos (p. 13)".

Assim, é neste cenário político-econômico neoliberal que se dá a emergência das tecnologias atuais com a capacidade de reorganização do trabalho e das relações laborais.

2. FIM DO EMPREGO OU DA INOVAÇÃO?

A emergência da automação por meio da robótica permite não somente a substituição de trabalho por máquinas na indústria, onde tal substituição se tem verificado tradicionalmente, como também no setor que mais trabalho vem absorvendo: os serviços. Atualmente, já existe tecnologia disponível para a substituição de trabalhadores nos setores de alimentação (metade das tarefas de um restaurante de *fast food* pode ser executada por robôs) ou no comércio varejista (os caixas automáticos em supermercados, por exemplo). Para os setores de prestação de serviços, é argumentado que não são somente os empregos caracterizados por trabalho repetitivo, pouco qualificado e fisicamente exigente que estão ameaçados pela inovação tecnológica. A IA permite também a substituição de trabalho em tarefas entendidas como qualificadas - atividades como a assistência jurídica ou o jornalismo são alguns exemplos, à medida que as máquinas já conseguem analisar e interpretar documentos legais e escrever artigos simples de informação financeira ou desportiva. Setores como o ensino superior ou a saúde, fortemente dependentes de trabalho qualificado (e bem remunerado), poderão ser completamente transformados pelas TIC's em um futuro próximo, o que resultaria na eliminação de empregos nestes dois setores

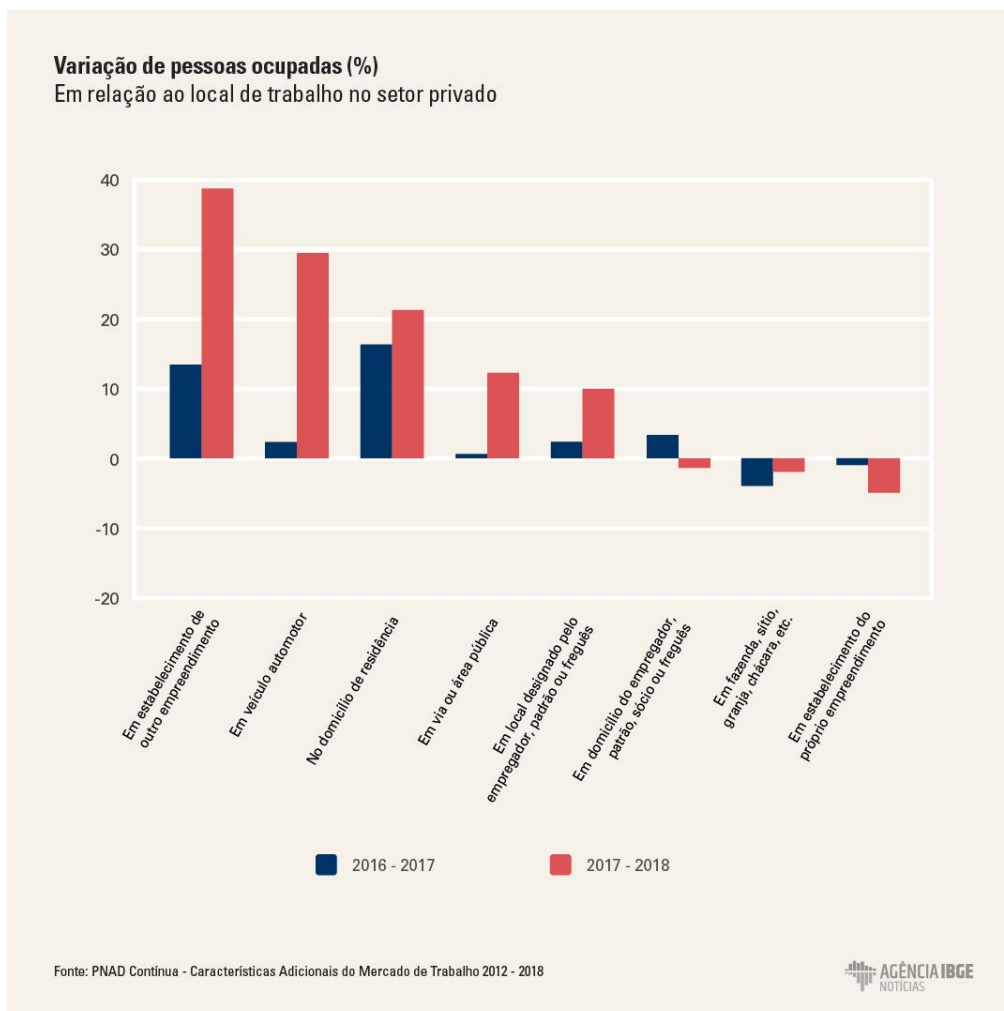
até aqui relativamente imunes à ameaça da substituição do trabalho por máquinas.

O debate da implicação trabalho-tecnologia incorre frequentemente no erro de confundir o futuro, mais ou menos distópico, com o presente, onde mesmo sem robôs por todos os lados, existe um elevado desemprego estrutural, subemprego e relações trabalhistas cada vez mais precárias. O impacto no emprego da adoção de novas tecnologias, cuja antecipação envolve uma enorme incerteza, deve ser separado analiticamente da forma como as novas tecnologias digitais, muitas delas incorporando elementos de IA, estão transformando, no presente, o processo de trabalho (FORD, 2016). A intitulada 'economia colaborativa' ou 'uberização da economia', baseadas em plataformas digitais, é talvez o melhor exemplo do modo como novas tecnologias afetam o processo de trabalho e as relações laborais sem que dela advenham, necessariamente, efeitos significativos na quantidade de postos de trabalho ou no aumento da produtividade.

O atual debate em torno da tecnologia fica, portanto, enriquecido se a ênfase for deslocada de exercícios especulativos sobre o efeito futuro da adoção de novas tecnologias no emprego para a evolução recente do trabalho e a forma como é moldado pela introdução de novas tecnologias em territórios e setores econômicos específicos (FORD, 2016).

Como exemplo brasileiro, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada em 18 de dezembro de 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), reporta que a população que trabalha como motoristas de aplicativo aumentou 29% em 2018 e chegou a 3,6 milhões de pessoas. Esta alta, a maior registrada desde o início da série em 2012, está diretamente relacionada ao explosivo crescimento da oferta e procura dos serviços de transportes de passageiros e de entregas por aplicativos das plataformas digitais. Simultaneamente, como demonstrado no gráfico abaixo, a mesma PNAD indica (a) o local físico de trabalho como tópico de maior variação percentual em relação ao ano anterior, com uma alta de 38% na população que passou a trabalhar em locais diferentes do empreendimento ao qual prestam

serviços; (b) a forte alta na população de pessoas cujo local de trabalho é o próprio domicílio de residência com aumento de 16% entre 2016 e 2017, e de 21% entre 2017 e 2018; e (c) o avanço no percentual de pessoas que trabalham por conta própria, atingindo 29% em 2016, 28% em 2017 e 29% em 2018.



Fonte:IBGE

Estes dados da PNAD são muito úteis para demonstrar como as novas tecnologias, especificamente as plataformas digitais de prestação de serviços, são capazes de transformar os processos laborais atuais na direção da terceirização, em que os trabalhadores, não mais vinculados formalmente ao seu empregador, trabalham como prestadores de serviços empreendedores, fisicamente de seus domicílios ou de locais independentes. A tendência de terceirização, motivada pela redução de custos fixos das empresas e proporcionada pelas plataformas tecnológicas, resulta em precarização cada vez

mais acentuada do trabalho sob o engajamento de mão-de-obra na forma de subcontratação de prestadores de serviços empreendedores e independentes.

3. MONOPOLIZAÇÃO, TECNOLOGIA E PROCESSO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

3.1 Concentração de Mercado

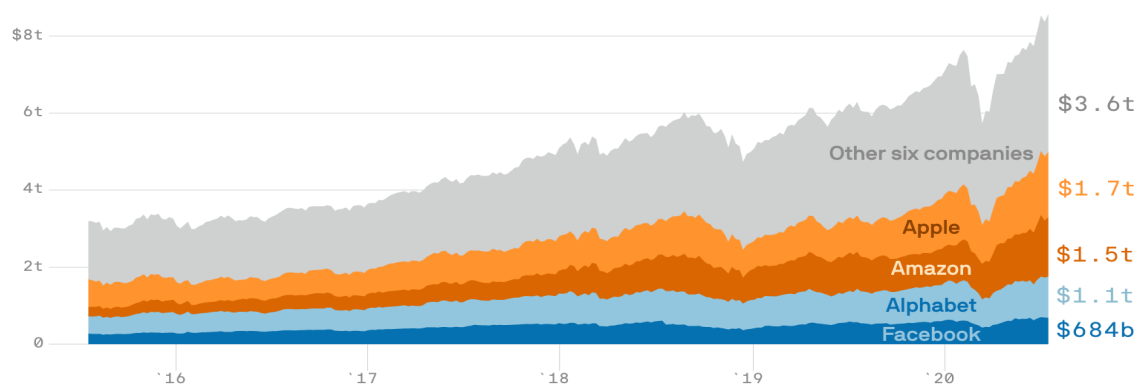
A revista *The Economist* (2019), apoiada em números da consultoria McKinsey, estima que 10% de todas as empresas cotadas em bolsa geram 80% dos lucros globais. A participação das 100 maiores empresas norte-americanas no PIB dos EUA cresceu de 33% em 1994 para 46% em 2013.

Esta crescente monopolização da economia é particularmente visível nos novos setores de atividade relacionados às TIC's, setor que é controlado por um punhado de empresas que se tornaram as maiores do mundo quando medidas por seu valor de mercado cotado em bolsa, como *Alphabet*, *Microsoft*, *Amazon*, *Apple* e *Facebook*. Das dez maiores empresas no mundo hoje, cinco são de base tecnológica – em 2006, apenas uma, a *Microsoft*, constava nas dez maiores. Estas empresas adquiriram posições de poder em cada um dos seus respectivos segmentos que as tornaram quase monopolistas. A *Alphabet*, detentora do motor de busca *Google*, controla 88% do mercado mundial de buscas na Internet, obtendo, em combinação com o *Facebook*, 70% de todas as receitas publicitárias *on-line*. A *Amazon* detém 70% do mercado de livros eletrônicos e controla mais da metade das compras feitas na Internet nos EUA (TAPLIN, 2017).

De acordo com a figura a seguir, o valor de mercado combinado em julho de 2020 de *Apple*, *Amazon*, *Alphabet* e *Facebook* é de aproximadamente 5 trilhões de dólares, ou 26 trilhões de reais. O valor de mercado das outras seis empresas cotadas em bolsa nos EUA que completam os dez maiores valores de mercado é de 3,6 trilhões de dólares:

Total market cap for the top 10 publicly traded U.S. companies

July 24, 2015, to July 22, 2020. Ranked top ten as of July 22, 2020.

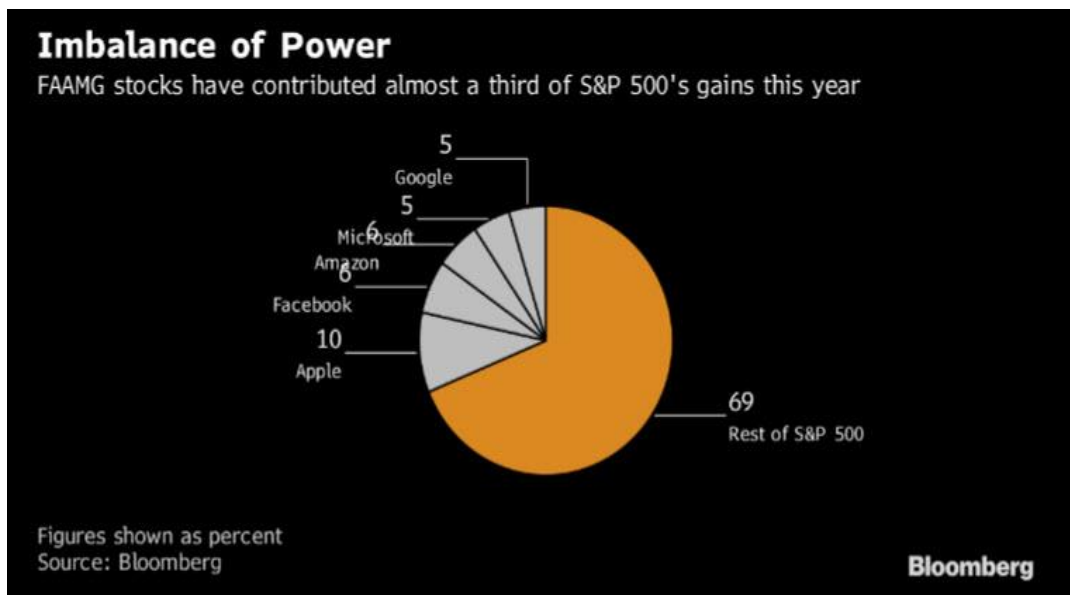


Data: FactSet; Chart: Naema Ahmed/Axios

Este domínio monopolista pode ser explicado também pela propriedade intelectual que estas empresas detêm sob a forma de patentes. Graças aos seus vastos recursos financeiros, estas empresas conseguem sustentar uma situação constante de litígios judiciais entre si – a *Apple* e a *Samsung*, por exemplo, têm processos uma contra a outra no valor de bilhões de dólares, que constrange os processos de inovação de potenciais concorrentes. Ainda, esta monopolização decorre não só pelo crescimento orgânico, ou seja, pelo acúmulo de capital, dadas as vantagens de escala e de propriedade intelectual face aos concorrentes, mas também por uma agressiva política de concentração, por meio da aquisição de competidores potenciais, com o número de fusões e aquisições crescendo de forma sustentada nos últimos trinta anos (TAPLIN, 2017).

Assim, não surpreende que os excedentes acumulados por estas empresas atinjam valores recorde. A *Apple* detém reservas líquidas no valor de 150 bilhões de dólares, enquanto a *Alphabet* acumula 75 bilhões. A robustez financeira destes quase-monopólios não deve ser desligada do contexto financeirizado em que a valorização das ações em bolsa se tornou o principal canal de transferência de excedentes para os seus proprietários. De fato, a situação quase-monopolista de que estas empresas se beneficiam reforça uma contínua busca por maximização de lucros e valorização em bolsa, já que disso depende sua capacidade de atração de capitais nos mercados internacionais.

De acordo com os gráficos a seguir, (a) as ações somente de *Facebook*, *Amazon*, *Apple*, *Microsoft* e *Google* representaram em 2017 quase um terço dos lucros totais das 500 maiores empresas cotadas em bolsa nos EUA, e (b) a *Apple* se tornou em 10 de junho de 2020 a primeira empresa de capital aberto nos EUA a atingir uma capitalização de mercado de 1,5 trilhão de dólares. Vale lembrar que em agosto de 2018, a *Apple* já tinha sido a primeira empresa na história a atingir uma avaliação de mercado de 1 trilhão de dólares. De acordo com algumas previsões, a *Apple* apresenta uma clara tendência para se tornar a primeira empresa do mundo a atingir 2 trilhões de dólares de valor de mercado, número que se aproxima do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil, sétima maior economia do mundo, de 2,2 trilhões de dólares em 2019 (FUNAG, 2020).



O argumento de que esta estrutura de mercado no setor das TIC's constitui um limite à inovação descentralizada encontra-se cada vez mais difundido, com frequentes apelos aos Estados para a aplicação de regulações antimonopolistas. Ajudados por direitos de propriedade intelectual que favorecem a acumulação de patentes, estes monopólios absorvem e limitam tentativas de empresas competidoras de entrar em seus mercados, sem necessidade de incorrer no risco de permanentes inovações disruptivas. Desta forma, os investimentos feitos em inovação são sobretudo dirigidos ou a melhorias incrementais que tornem seus produtos precocemente obsoletos, ou a ganhos de eficiência nos seus processos de produção e cadeias logísticas.

3.2 Desvalorização do Trabalho

A monopolização e a acumulação de excedentes, em um ambiente econômico marcado pelo desemprego e subemprego, tendem à emergência da desvalorização e desqualificação do trabalho, tal como no contexto econômico do pós-guerra nos EUA, caracterizado por estratégias preferenciais de concorrência e obtenção de maiores excedentes. Como resultado da crise financeira de 2008, a reestruturação econômica em curso até os dias de hoje surge particularmente focada na desvalorização do trabalho, seja por meio de sua desqualificação pela padronização de tarefas e eventual substituição por máquinas, seja por meio de novos mecanismos de vigilância e disciplina, seja, finalmente, pelas novas formas de comercialização de produtos e serviços a partir de informação de perfis de consumo coletada a partir de '*likes*' no *Facebook* ou das buscas no *Google*.

Os dois primeiros processos são manifestados principalmente nas plataformas digitais de trabalho, também designadas pelos termos 'economia colaborativa' ou 'uberização', e são frequentemente apresentados como inevitabilidades de um novo paradigma laboral em um mundo automatizado que a (des)regulação pública do trabalho terá de acompanhar. Na verdade, a maior parte destas plataformas alteram pouco as tarefas dos trabalhadores, inexistindo aqui ganhos significativos de produtividade. Um motorista *Uber* faz essencialmente o mesmo trabalho de um taxista, os hóspedes do *AirBnb* se

veem obrigados às mesmas regras presentes nos serviços prestados pelo mercado imobiliário tradicional, e tanto os trabalhadores da área logística da *Amazon*, como os das empresas que se utilizam da *Amazon* como plataforma para suas vendas, pouco se distinguem nas suas tarefas dos trabalhadores de empresas de entregas.

Estas novas plataformas ‘colaborativas’ têm como maior inovação a forma como organizam o trabalho, desvalorizando-o por meio da ilusória relação não-laboral dos seus trabalhadores transformados em prestadores de serviços independentes e empreendedores, muitas vezes colocados em concorrência uns com os outros e pretensamente não sujeitos à hierarquia da empresa e aos mecanismos de proteção previstos na legislação trabalhista. Nestes casos, são os próprios trabalhadores que fornecem partes ou o todo dos bens de capital usados diretamente no trabalho – desde uma bicicleta para entrega de comida até veículos automotores mais caros, como automóveis e vans; e mesmo equipamentos de informática, quando o trabalhador provê também o local de trabalho (STEWART e STANFORD, 2017). Em casos como o da *Uber*, *IFood*, ou da *Amazon* em seu processo logístico, as plataformas organizam o processo de trabalho em tarefas divisíveis, homogêneas, fáceis de se monitorar. Além disso, a nova organização laboral das plataformas, ao se basear em algum grau de intermediação digital, estabelece que o trabalho possa ser remunerado por partes, com seu pagamento casual e instável sempre definido de acordo com tarefas específicas em vez de períodos de tempo trabalhado.

Ainda, este processo viabiliza de fato uma inovação institucional: a privatização do mercado, isto é, a transformação dos mercados de lugares de acesso livre em espaços privados. O mercado das plataformas é povoado, do lado da oferta, por trabalhadores pretensamente independentes que aceitam o preço determinado para cada tarefa, supostamente definido pela oferta e procura momentânea, e do lado da procura, por consumidores sujeitos a flutuações de preços. Entre a oferta e a procura, a empresa detentora do mercado apropria-se de rendas e manipula a oferta e a procura para maximizar resultados. Estas plataformas esperam poder reduzir custos face à concorrência na ‘economia

real' a ponto de se consolidarem como monopólios capazes de determinar os preços ao consumidor final.

Além da desqualificação e desvalorização salarial absoluta do trabalho, as plataformas digitais, refletindo e exacerbando a tendência de terceirização na economia global, conseguem uma desvalorização relativa do trabalho, já que transferem para o trabalhador (aqui entendido como empresa subcontratada) custos tradicionalmente associados à relação laboral: férias, serviços de saúde, previdência social, e até mesmo salário mínimo e custos de formação. A privatização do mercado, agora construído dentro dos limites da empresa com a incrível capacidade de utilizar em seu proveito parte dos bens dos seus trabalhadores, como são o caso do automóvel ou da casa, como capital fixo e circulante ao serviço, são centrais para o sucesso do modelo do negócio.

Cabe aqui ressaltar que, a despeito dos impactos negativos sobre a qualificação e valorização do trabalho, as plataformas digitais e as empresas de TIC's esbanjam valores significativos para atrair e reter talentos humanos. A *Business Insider*, em recente artigo de agosto de 2020, conseguiu ter acesso a dados confidenciais de remuneração de funcionários dessas empresas por meio da documentação que as empresas norte-americanas são obrigadas a apresentar quando da contratação de funcionários estrangeiros.

Os dados de 2019 revelam que as plataformas digitais remuneram bem acima de outros setores econômicos. Por exemplo, um gerente geral regional da *Uber* responsável pelo gerenciamento da frota de motocicletas para serviços de entrega recebe 115 mil dólares (623 mil reais) por ano. Um diretor de marketing da Netflix recebe 188 mil dólares ou 1 milhão de reais ao ano. Um diretor sênior na Apple recebe 340 mil dólares (1,8 milhão de reais) por ano, e a remuneração do vice-presidente global de Comunicação do Facebook atinge 656 mil dólares ou 3,6 milhões de reais ao ano.

Seguindo a prática ultracompetitiva no Vale do Silício, estes níveis de remuneração refletem a altíssima lucratividade das plataformas digitais, principalmente levando-se em conta de que estes dados se referem a

funcionários estrangeiros (não estadunidenses) e não consideram remuneração variável e outros benefícios, como bônus, ações, previdência privada e planos de saúde. Estes níveis internos de remuneração contrastam com a espantosa realidade de que o sucesso das plataformas digitais depende de uma (des)regulação laboral prévia que acomodam e legitimam seus modelos de negócio com relação aos negócios tradicionais com que competem.

3.3 Embates no Campo Político-Regulatório

Em tentativas de diminuição do poder quase monopolista das empresas de TIC's e das plataformas digitais, o qual, no limite, resulta em novos arranjos laborais que desvalorizam e desqualificam o trabalho nos sistemas em que as plataformas atuam, governos da UE e dos EUA vêm ensaiando algumas reações político-regulatórias, porém com foco sobretudo em regulações antitruste e em questões de segurança e proteção de dados – sem, contudo, o mesmo foco em questões trabalhistas.

Mesmo assim, a indústria de TIC's e as plataformas digitais obviamente percebem os dois temas presentes como ameaça de impacto a seus negócios, e como resposta às ações desses governos, vêm alocando cada vez mais recursos humanos e financeiros em equipes altamente qualificadas de relações institucionais para influenciar os temas de políticas públicas que lhes afetam, com o objetivo de manter questões trabalhistas afastadas do principal foco nas pautas de discussão.

Em 2019, *Amazon* e *Facebook* foram as líderes no *lobby*, de acordo com relatório publicado pelo governo norte-americano em 2020. Cada uma alcançou a marca de 17 milhões de dólares (93 milhões de reais), enquanto *Apple* e *Uber* figuram respectivamente com 7 milhões de dólares (38 milhões de reais) e 2,3 milhões de dólares (12,5 milhões de reais) (FORBES, 2020). Estes valores são os maiores já registrados em esforços no mundo político - valores de 2020 ainda não foram revelados -, e são notadamente concentrados em Bruxelas e Washington. Nos últimos anos, os gigantes do Vale do Silício têm se envolvido cada vez mais com política, e, para muitos deles, questões de segurança como

a violação da privacidade de seus usuários é o principal motivo desta direção. Em segundo lugar, constam as tentativas de autorização e regulamentação para a introdução de sistemas de pagamentos e circulação de capital em suas redes.

Questões relativas à qualidade e dignidade do trabalho não vêm constando como tema prioritário nas agendas de políticas públicas de países em que as plataformas digitais atuam. Uma exceção, que em primeiro momento chegou a inspirar confiança nos trabalhadores das plataformas digitais, foi o plebiscito realizado no Estado da Califórnia em 03 de novembro de 2020. Porém, seu resultado negativo aos interesses dos trabalhadores tornará ainda mais difícil a luta pelos seus direitos na nova organização digital do trabalho.

Este plebiscito resultou em 58% dos eleitores favoráveis à determinação de que plataformas digitais de serviços de transporte, como *Uber* e *Lyft* (ainda não presente no Brasil), não devem ter a obrigação de manter vínculo trabalhista formal com os motoristas que prestam os serviços por meio de seus aplicativos. O plebiscito teve por objeto questionamento se as plataformas digitais deveriam se sujeitar ou não a uma nova lei trabalhista que as obrigaria a registrar os prestadores de serviço como funcionários, que assim teriam direito aos benefícios mínimos de proteção na legislação trabalhista.

Uber e *Lyft*, em seus esforços de convencimento que antecederam o plebiscito, argumentaram que não teriam mais condições de operar se tivessem de empregar formalmente os motoristas prestadores de serviços, que claramente desempenham a atividade fim, ou o *core business*, dessas plataformas. Ameaçaram mesmo abandonar a Califórnia em caso de derrota.

Como resultado do plebiscito, a realidade das finanças mostrou uma valorização de valor de mercado de 12,5% da *Uber* e de 16% da *Lyft*. Em termos absolutos, a *Uber* passou a ter valor de mercado de 62,7 bilhões de dólares (342 bilhões de reais) e a *Lyft* de 8,1 bilhões de reais ou 44 bilhões de reais. O plebiscito determinou a manutenção do modelo operacional das empresas em que os motoristas são responsáveis pelo seu ganho diário, repassam parte da receita às plataformas, e sem nenhum vínculo empregatício. Grupos trabalhistas

como o californiano *Gig Workers' Rising* qualificaram o resultado do plebiscito, vitória gigantesca para a continuidade da organização digital do trabalho que desqualifica o emprego, como uma “derrota para a democracia que pode abrir uma porta para que as empresas redijam suas próprias leis” (EXAME, 2020).

A discussão em torno da regulação sobre a relação laboral entre as plataformas digitais e os prestadores de serviços que dela se utilizam teve no plebiscito californiano um marco. Em termos comparativos, é como se no Brasil houvesse uma votação para decidir se, no mesmo caso, a *Uber* deve ou não registrar os motoristas de acordo com o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que pressupõe que teriam direito a horário fixo de trabalho, salário mínimo, férias, décimo-terceiro salário, entre outros benefícios.

Embora tal votação não tenha ocorrido no Brasil, o Poder Judiciário já se deparou com alguns casos específicos – por exemplo, em 11 de setembro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho rejeitou por decisão unânime mais um pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre um motorista e a *Uber*. O relator do processo, Alexandre Luiz Ramos, argumentou que a liberdade de escolha do motorista sobre horário de trabalho não conflita com a CLT:

“O trabalho pela plataforma tecnológica, e não para ela, não atende aos critérios nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista.”, proferiu o magistrado. Não coube recurso neste processo.

Decisão igual, e também unânime, ocorreu em outro caso ocorrido em fevereiro de 2020 para um motorista da cidade de Guarulhos (SP). Segundo a *Uber*, já houve no Brasil mais de 500 casos analisados em instâncias regionais, todos com decisões favoráveis à empresa.

4. O DESAFIO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PROTEÇÃO DO EMPREGO NO SÉCULO XXI

Atualmente, a introdução de algumas das tecnologias que hoje alteram o processo de trabalho, notadamente as plataformas digitais, surge se apoiando na desqualificação, desvalorização e aumento do controle sobre os trabalhadores. Nesta conjuntura, tecnologias de vigilância, de coleta de informação detalhada e algoritmos inteligentes que otimizam e calibram as tarefas e a performance dos trabalhadores são materializações reais das piores distopias do passado. Com efeito, o *Big Brother* patronal dispõe hoje de sistemas biométricos que controlam pontualidade e intervalos, e de tecnologia *wearable* (que se pode vestir) que permite ter informação sobre os percursos, interações com clientes, registros de voz, postura e linguagem corporal do trabalhador (GREENFIELD, 2017).

O contexto do capitalismo global que prevalece nos tempos atuais, caracterizado por liberalização das relações trabalhistas e desemprego em massa, gera as condições para a desqualificação e a degradação do trabalho. As plataformas digitais e a oferta de serviços das TIC's, com a inédita possibilidade de substituição da capacidade intelectual humana, representam a camada da inovação tecnológica atual em meio a tal contexto.

Cabe lembrar que a simples existência das tecnologias não significa necessariamente que elas se tornem comuns em um futuro próximo ou mesmo em sua totalidade. São vários os fatores que influenciam a adoção e o sucesso de uma determinada tecnologia, mesmo quando pode proporcionar ganhos de eficiência no processo de trabalho e redução de postos de trabalho, tais como o custo de aquisição e manutenção, e condições sociais, econômicas e regulatórias para sua penetração e facilidade de uso.

Fator preponderante para a adoção de novas tecnologias, e da proteção do emprego, é a regulação pública, enorme desafio que se impõe aos Estados que devem abordar a relação entre tecnologia e trabalho em seus contextos nacionais específicos.

Enquanto a demanda por mão-de-obra permanecer cronicamente inadequada nos mercados de trabalho, os trabalhadores serão cada vez mais pressionados por condições socioeconômicas adversas. Ao identificar que muitos trabalhadores independentes no âmbito das plataformas digitais não estão cobertos pela tradicional proteção trabalhista, esta pesquisa identificou que muitos governos ao redor do mundo vêm tomando ações para a extensão de proteção a tais trabalhadores, como examinaremos a seguir.

4.1 Casos Práticos de Elaboração e Implementação de Políticas Públicas

A Comissão de Produtividade do governo da Austrália, em seu artigo *Digital Disruption: what do Governments need to do?* (2016), indica os benefícios que a nova organização do trabalho pode trazer, como maior flexibilidade, a possibilidade de renda complementar, e maiores oportunidades de trabalho para alguns grupos específicos. Contudo, esta Comissão também adverte a ameaça de uma grande reviravolta nas relações laborais, com a exposição dos trabalhadores a maior risco de insegurança no trabalho e emprego.

Ainda na Austrália, a empresa de consultoria *Deloitte Touche Tohmatsu* endereça a questão de forma ainda mais forte:

The increased prevalence of digitally enabled, gig-based work is actively fragmenting labour standards and disintegrating traditional jobs into short term tasks with no employment safety nets.

... Such an archaic model of work is neither innovative nor is it removing traditional barriers to efficiency. Rather, the model seeks to reintroduce competitive Taylorism in a laissez faire environment, disrupting over 150 years of agitation by workers and unions who struggled to eradicate this form of labour exploitation and replace it with civilized employment relationships (pp. 1, 11).

Como Graham et al. (2017) aponta, na conclusão de seu estudo sobre o trabalho digital na África Subsaariana e no Sudeste Asiático:

The bargaining power of workers is undermined by the size and scope of the global market for labour; the anonymity that the digital medium affords is a double-edged

sword, facilitating some types of economic inclusion, but also allowing employers to discriminate at will; disintermediation is occurring in some instances, but the combination of the existence of a large pool of people willing to work for extremely low wages and the effects of the importance of rating and ranking systems, is also encouraging enterprising individuals to create highly mediated chains; and those mediated and opaque chains are, in turn, restricting the abilities of workers to upgrade within them (p. 158).

A análise de casos nos países-membros da OCDE indica que alguns de seus governos têm primeiramente objetivado assegurar que as regulações já existentes para a classificação entre formal e independente dos trabalhadores sejam corretamente aplicadas. Isto se dá por meio de orientação a empresas e trabalhadores para identificar a relação laboral correta, reforçar sua aplicação e aplicar sanções a empresas que não cumpram os requisitos da regulação. Campanhas públicas informativas podem ser complementadas por ferramentas *online* para maior disseminação junto aos trabalhadores das plataformas digitais de seu status laboral, direitos e deveres. Por exemplo, o *Canadian Labour Program* aumentou sua presença em redes sociais para alcançar trabalhadores em empregos tradicionais e não-tradicionais (OCDE, 2020).

Com as novas tecnologias permeando as linhas divisórias entre emprego formal e independente, governos deverão fortalecer a capacidade de inspeção e controle para monitorar e detectar quebras da regulação pública laboral. A Espanha, por exemplo, vem desenvolvendo campanhas direcionadas à identificação de falso emprego independente nas plataformas, por meio, inclusive, do desenvolvimento de um aplicativo digital para oferecer treinamento especializado aos inspetores. No caso de reincidências em casos similares de não atendimento à devida proteção trabalhista na economia digital, o Reino Unido estabeleceu uma legislação que prevê aumentos exponenciais no valor das sanções, e até mesmo encarceramento. Em Portugal, no caso de trabalhadores das plataformas digitais quiserem questionar seu status de acesso à proteção social, o governo determinou a redução de custos judiciais, simplificação dos processos nos tribunais e medidas que previnam ações retaliatórias (OCDE, 2020).

Em alguns países, há a presunção de que em uma relação de trabalho, o ônus da prova deve recair sobre o empregador no caso de disputas sobre o status do emprego. A Califórnia apresenta um exemplo de legislação recente, estabelecida em janeiro de 2020, que determina que caberá à parte contratante responder a um questionário para atestar a natureza independente do trabalho. Do contrário, o trabalhador será automaticamente considerado funcionário vinculado nos termos da legislação de proteção trabalhista (OCDE, 2020).

Ainda, tem havido discussões se a regulação sobre trabalho temporário, que também dispõe sobre relacionamento triangular de emprego, poderia se aplicar à regulação do trabalho nas plataformas digitais (OCDE, 2019). Embora a sua aplicabilidade não seja tão clara, na Suécia partes da regulação sobre trabalho temporário foram estendidas ao trabalho nas plataformas digitais, que resulta na assunção de responsabilidades pelas plataformas digitais de planos de saúde e remuneração por períodos extra de trabalho (CHERRY e ALOISI, 2017).

Governos deveriam assegurar que todos os trabalhadores no mercado de trabalho devam ter acesso a um conjunto apropriado de direitos e proteções, independentemente de seu status de emprego ou tipo de contrato, e garantir um nível minimamente justo para os atores da economia digital de forma que nenhuma plataforma possa se beneficiar por não cumprir os requisitos mínimos de proteção.

Alguns países estão seguindo diferentes caminhos para conceder direitos de negociação coletiva para os trabalhadores independentes sem vínculo. Em alguns casos, reguladores vêm adotando uma abordagem caso-a-caso. Em países como França, Itália e Espanha, sindicatos independentes de trabalhadores das plataformas digitais já estão de fato negociando condições de trabalho sem nenhuma intervenção do Estado para seus membros mesmo que estes sejam classificados como empreendedores (OCDE, 2019). Embora haja aqui o risco associado de insegurança jurídica, este tipo de abordagem poderá receber mais apoio na Comissão Europeia no futuro. Em março de 2020, a Comissária Europeia para Concorrência comunicou que está examinando se a

UE poderia contribuir para prover orientação a pessoas em posição fraca de negociação para se organizarem (WHITE e TURNER, 2020).

Outras jurisdições vêm seguindo a abordagem de estabelecer um status de emprego intermediário que garante acesso dos direitos de negociação coletiva aos trabalhadores das plataformas digitais. Em fevereiro de 2020, o Comitê de Relações Trabalhistas de Ontário, Canadá, determinou que os entregadores de um aplicativo de entrega de comida chamado *Foodora* deveriam ser formalmente vinculados à empresa, pois sua função se assemelha mais ao status de funcionário do que de prestador independente de serviços. Esta decisão superou um importante dilema e estabeleceu um marco fundamental para a legislação sobre o trabalho em outras plataformas digitais que operam no Canadá (OCDE, 2020).

Além dos governos, os próprios sindicatos e plataformas devem se mover na direção da construção de diálogo com a sociedade para endereçar as condições dos trabalhadores das plataformas digitais. Por exemplo, em 2017, oito plataformas digitais alemãs se comprometeram entre si a um código de conduta, sem nenhum envolvimento do governo (OCDE, 2020).

Muitos países compartilham os objetivos comuns de assegurar condições adequadas aos trabalhadores das plataformas digitais, enquanto também querem os benefícios oferecidos pela economia digital. Uma vez que a busca por este equilíbrio afeta todos os países do mundo, aprendizado conjunto e compartilhamento de práticas podem contribuir para a elaboração e implementação de melhores políticas públicas. Muitos países estão envolvidos em discussões internacionais sobre políticas para novas formas de trabalho além dos modelos tradicionais em fóruns como a OCDE e a OIT (OCDE, 2019).

Uma abordagem internacional para regulações e princípios básicos pode ser particularmente apta para endereçar o trabalho nas plataformas digitais, que potencialmente conecta clientes e trabalhadores em vários países, sobre questões como remuneração adequada e condições dignas de trabalho. Esta abordagem internacional poderá simultaneamente reduzir o ônus para o

atendimento a regras localizadas e o risco de disputas entre países para relaxar regulações para o crescimento da economia digital. Um bom exemplo é a regulação *Platform-to-Business* adotada pelo Parlamento Europeu que estabelece obrigações de transparência e previsibilidade para as plataformas digitais (PARLAMENTO EUROPEU, 2019). Assim, regulação proativa para proteção do emprego permanece essencial, como o Parlamento Europeu reafirmou em 2017, como forma de contraposição a todo o espectro de trabalho precário e desprotegido (PARLAMENTO EUROPEU, 2019).

É possível identificar, portanto, diagnósticos regulatórios e implementação de políticas públicas em vários países de que a emergência das plataformas digitais requer uma resposta especialmente ambiciosa para assegurar que a regulação não seja sobreposta pelas novas formas de organização digital do trabalho proporcionada pelas TIC's.

Não obstante, apesar dos esforços indicados acima no âmbito da OCDE, vale registrar que a presente pesquisa simplesmente não encontrou nenhum caso de regulamentação, dentro ou fora da OCDE, que limite ou que de alguma forma remunere o trabalhador pela alocação de seus recursos próprios, sejam veículos automotores, bicicletas, escritórios remotos, equipamentos de informática conectados à internet ao core business das plataformas digitais.

Conforme já identificado anteriormente (p.22), as plataformas digitais, por meio da tecnologia, detêm a proeza de converter bens dos seus trabalhadores – quase sempre independentes, como motoristas e entregadores - em ativos fixos e circulantes de sua atividade-fim ou *core business*. Esta evidente distorção, que gera o acúmulo de capital das plataformas a níveis multibilionários, pode ser considerada a característica basilar do enorme desequilíbrio na nova organização digital do trabalho.

Portanto, é de fundamental importância que elaboradores de política públicas de Estado reconheçam os desafios colocados pela expansão das plataformas digitais sobre a regulação pública atual do emprego, que, vale ressaltar, já se encontra sob enorme pressão em virtude de outras formas de

NSE e de trabalho independente. À medida que o trabalho nas plataformas digitais se torna mais abrangente, está claro que trabalhadores ao redor do globo encontrarão condições de trabalho e emprego cada vez mais precarizadas por insegurança e remuneração instável, que a grande maioria da opinião pública mundial certamente consideraria inaceitáveis.

4.2 A Excepcionalidade da Pandemia e Mais Desequilíbrio

As condições econômicas atuais de recessão global, agravadas pela pandemia, representam o paradoxo de, por um lado, contribuírem para a urgência da inclusão de questões trabalhistas na pauta de discussão de políticas públicas para a economia digital com variados governos ao redor do mundo. Por outro lado, a economia das plataformas digitais está crescendo, e aumenta a variedade e quantidade do que é oferecido via internet, assim como o número de entregadores nas ruas. A pandemia fez aumentar a demanda por serviços *online*, levando as plataformas digitais a expandir ainda mais os seus negócios.

Ainda, muitos trabalhadores que perderam seus empregos formais por conta da recessão agora buscam emprego na economia das plataformas, e na maior parte dos casos, estes trabalhadores não têm alternativa a formas precárias de trabalho, disfarçadas ou mesmo falsas de trabalho autônomo. As plataformas digitais agem como verdadeiros empregadores em vários âmbitos, mas normalmente se negam a vínculos formais de emprego e, quase sempre, não estão sujeitas a regulamentações que garantam a proteção dos trabalhadores e dignidade do emprego.

Diante desta realidade, é urgente que forças políticas progressistas se mobilizem para influenciar a elaboração e implementação de políticas públicas para o estabelecimento de regulamentações que efetivamente protejam os trabalhadores e assegurem a dignidade do emprego na economia das plataformas digitais.

5. CONCLUSÃO

Políticas públicas são necessárias para assegurar que todos os tipos de arranjos trabalhistas constituam trabalho decente, pois nenhuma forma contratual é imune às transformações em andamento no mundo do trabalho. Se, de um lado, não há dúvida de que os anos vindouros trarão novas mudanças, por outro é certo que o efeito do trabalho sobre o bem-estar social e estabilidade institucional não mudará.

O que é necessário aos Estados na elaboração e implementação de políticas públicas é uma abordagem da inovação tecnológica que considere não somente o impacto instantâneo sobre o emprego, mas sobretudo as suas consequências no processo de trabalho, e que seja capaz de demonstrar que a tecnologia não determina, mas antes depende de escolhas políticas macroeconômicas, de políticas comercial, industrial, ambiental e laboral. Só uma abordagem simultaneamente sistêmica e ancorada em realidades históricas e territoriais específicas poderá proporcionar a orientação necessária para a elaboração de políticas que garantam a dignidade do trabalho em uma sociedade globalizada, cada vez mais transformada digitalmente, em que as escolhas democráticas e inclusivas predominem sobre as supostas inevitabilidades tecnológicas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BANCO MUNDIAL (2005), *Economic Growth in the 1990s: Learning from a decade of reform*.

BANCO MUNDIAL (2019). *The Changing Nature of Work*. World Development Report.

BANCO MUNDIAL (2019). *Open Knowledge Repository*. Moving Forward with ALMPs: Active Labor Policy and the Changing Nature of Labor Markets.

BUSINESS INSIDER (2020). *Big Tech salaries revealed: how much Apple, Tesla, Amazon and 10 other tech giants pay their workers, from engineers to salespeople*, August 21.

CHERRY, M. and A. ALOISI (2017). “*Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach*”. *American University Law Review*, Vol.66/3.

DELOITTE ACCESS ECONOMICS (2017). *Developments in the Collaborative Economy in NSW*. Sydney, NSW, Australia: Deloitte Touche Tohmatsu.

EXAME.COM (2020). *Tecnologia / Após votação motoristas seguem sem vínculo empregatício com Uber e Lyft*.

FORBES.COM.BR (2020) *Negócios / Quanto as gigantes de tecnologia gastaram com lobby*.

FORD, Martin (2016). *Robôs – A ameaça de um futuro sem emprego*. Bertrand.

FORUM ECONÔMICO MUNDIAL (2016). *The Future of Jobs*. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.

FORUM ECONÔMICO MUNDIAL (2018). *The Future of Jobs Report*.

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO (FUNAG) (2019). *Ranking das Maiores Economias do Mundo*.

GRAHAM M, HJORTH and LEHDONVIRTA (2017). *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. *European Review of Labour and Research* 23(2): 135–162.

GREENFIELD, Adam (2017). *Radical Technologies: The design of everyday life*. Verso Books.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) (2019). Agência de Notícias. *Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNAD)*.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) (2015). *The future of work centenary initiative*.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE) (2017). *Future of Work and Skills*.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE) (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE) (2019). *Policy Responses to New Forms of Work*.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (OCDE) (2020). *Regulating Platform Work in the Digital Age*.

PARLAMENTO EUROPEU (2017). *European social rights: workers' protection needs to be extended to new jobs*. Press release, 19 January.

PARLAMENTO EUROPEU (2019). *Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services*.

PRODUCTIVITY COMMISSION, GOVERNMENT OF AUSTRALIA (2016). *Digital disruption: what do Governments need to do?*. Research paper, 15 June. Canberra, ACT, Australia: Productivity Commission.

RUGGIE, John Gerard (2018). *Multinationals as global institutions: Power, authority, and relative autonomy*. Regulation & Governance, nº 12.

SASSEN, Saskia (2014). *Expulsions. Brutality and Complexity in the Global Economy*.

STEWART, Andrew and STANFORD, Jim (2017). *Regulating work in the gig economy: What are the options?* The Economic and Labour Relations Review.

TAPLIN, Jonathan (2017). *Move Fast and Break Things: How Facebook, Google, and Amazon cornered culture and undermined democracy*. Little Brown and Company.

TAYLOR, Frederick (1911). *Princípios de Administração Científica*. Harper.

TELES, Nuno (2017). *O trabalho como variável de ajustamento: da teoria à prática*, in Carvalho da Silva, Manuel; Hespanha, Pedro; Caldas, José (org.), *Trabalho e Políticas de Emprego: um retrocesso evitável*. Almedina 35-79.

THE ECONOMIST (2019). *The Rise of the Superstars, Special Report*, September 17.

WHITE, A. and G. TURNER (2020), *“Uber drivers, pizza delivery workers get lift from EU’s Vestager*. Bloomberg.