

QUAL A FUNÇÃO SOCIAL DA NOVA ECONOMIA?

O LADO POSITIVO DA "GIG ECONOMY"



Diego Barreto

Desde que o mundo é mundo, a tecnologia tem o poder de provocar profundas transformações na sociedade. Do tacape às máquinas a vapor, da agricultura ao processamento de código binário, as inovações são ao mesmo tempo conquista e desafio, excitação e medo. Elas alimentam a nossa imaginação, mas têm o poder de mexer com o *status quo* e desfazer as zonas de conforto, às quais, sabemos, as pessoas adoram se apegar. Com isso, não quero dizer que o impacto da nova economia na vida das pessoas deva ser ignorado em nome do "progresso" ou outra ideia abstrata parecida. Isso não é diferente para o que observamos na Nova Economia, em especial para as novas relações de trabalho. Do ponto de vista social, a insegurança em relação ao futuro é mais que justa, especialmente entre as camadas mais vulneráveis, sobretudo considerando as incertezas e dificuldades do Brasil nos últimos anos. Entretanto, é importante pontuar alguns aspectos da questão com, mais que serenidade, profundidade. A reflexão sobre fatos e dados no tema pode nos trazer boas notícias.

A explosão das plataformas baseadas em tecnologia proprietária, que estão na base da Nova Economia, ao intermediar a prestação de serviços, veio acompanhada da discussão sobre "precarização" do trabalho. Aqui, é importante um olhar pragmático sobre o tema.

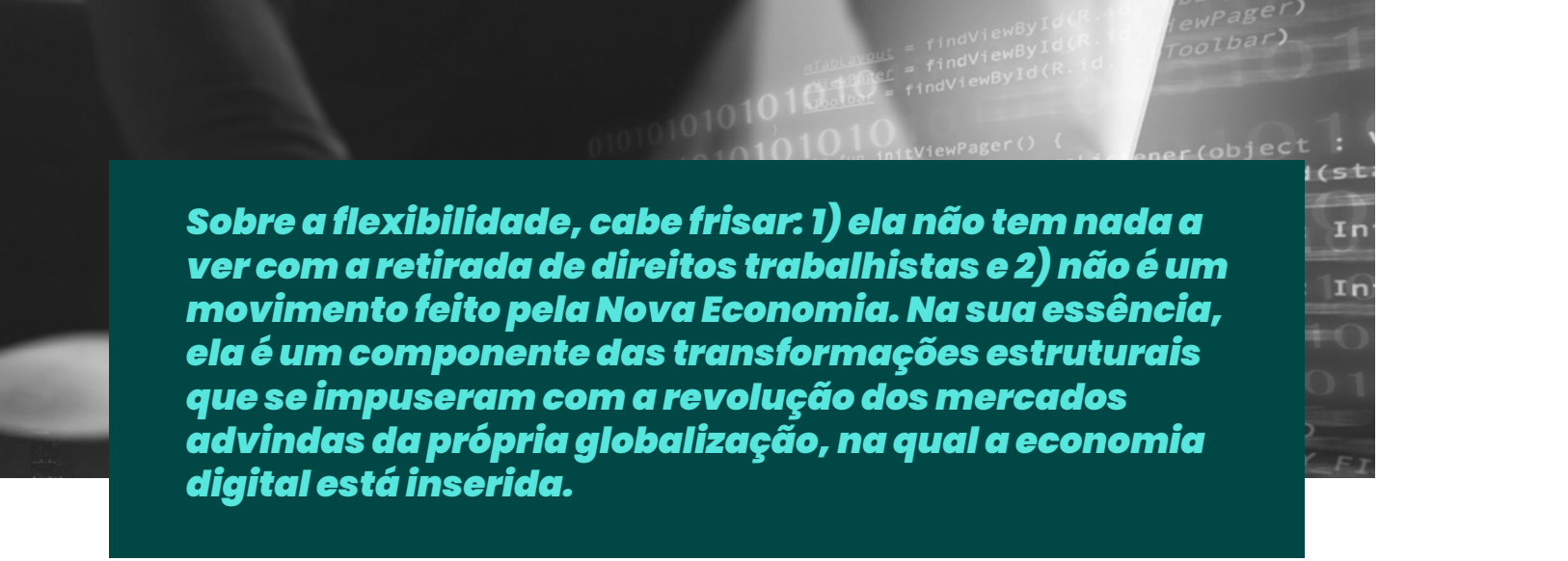
O sentido acabou colando em especial nas plataformas que conectam os usuários a fornecedores de bens e serviços – como é o caso, por exemplo, dos aplicativos de transporte e de *delivery*. O que nos leva ao conceito de *gig economy*, definido por relações flexíveis de trabalho, sem vínculo empregatício, que garantem novas oportunidades e autonomia para os trabalhadores. Ao mesmo tempo, esses modelos de negócio vêm sendo apontados como responsáveis pela retirada de direitos e benefícios.

A *gig economy* só se tornou realidade a partir do avanço tecnológico, mas sua base conceitual existe desde 1937, quando o economista e, mais tarde, prêmio Nobel Ronald Coase teorizou sobre a natureza das firmas¹. Coase conceitua que os custos de transação são fundamentais para a organização das empresas e isso tem impacto direto na quantidade de pessoas envolvidas em sua atividade.

A Nova Economia atua diretamente neste ponto, ao diminuir via avanços tecnológicos os custos de transação para se encontrar trabalho ou clientes.

A confusão surge quando olhamos as relações trabalhistas sob um prisma saudosista. Um primeiro ponto a destacar é estrutural, o que nos permite começar organizando a discussão nos termos corretos. No Brasil, é fato que a flexibilização das relações trabalhistas era uma urgência que nasceu muito antes, o que é visível pelo alto grau de informalidade que sempre existiu na economia do país.

Nas últimas décadas do século 20, a revolução global cobrou a fatura de uma economia então pouco competitiva, acostumada aos favores do Estado e às barreiras de entrada. No campo trabalhista, uma saída (bastante discutível) adotada por muitas empresas foi a terceirização da mão de obra, uma forma de driblar o alto custo dos contratos celebrados por meio da agora quase octogenária Consolidação das Leis do Trabalho.



Sobre a flexibilidade, cabe frisar: 1) ela não tem nada a ver com a retirada de direitos trabalhistas e 2) não é um movimento feito pela Nova Economia. Na sua essência, ela é um componente das transformações estruturais que se impuseram com a revolução dos mercados advindas da própria globalização, na qual a economia digital está inserida.

Essa é uma confusão tão comum quanto a de pensar que a discussão dos trabalhos sob demanda são de agora. O encanador e o eletricitista que arrumaram suas casas por décadas são trabalhadores sob demanda. O entregador de comida e manicures que vão até sua casa por décadas são trabalhadores sob demanda.

A partir daí podemos pensar o sentido que vai se construindo em torno do conceito “flexibilizar”. Sim, precisamos encarar a realidade de que o emprego nos moldes antigos, supostamente seguro e estável, mas para poucos, não faz mais sentido nesse novo cenário. Não porque o financeiro da empresa precisa de um alívio, mas porque a sociedade conectada e em rede demanda uma transformação de toda a lógica do trabalho. Saem os processos engessados e hierarquias rígidas, entram a agilidade e a colaboração, que permitem montar equipes com todos os tipos de potencialidade. Mesmo a terceirização, hoje regulamentada, é um expediente importante. Nessa outra dimensão, flexibilização é um valor não só positivo, mas fundamental. O consumidor quer. Uma grande quantidade de trabalhadores quer. No fim, o importante é conectar os diferentes estilos de vida aos mais variados modelos de negócio de forma a gerar o maior ganho social e econômico possível.

É essa lógica que tem o potencial de transformar o Brasil, porque já está modificando a vida de muita gente.

As plataformas digitais de serviços reduzem dramaticamente as barreiras de entrada ao emprego, dispensando não apenas o controle centralizado dos métodos e horários de trabalho, mas também os de seleção e desempenho de funcionários. Essa flexibilização tem duas consequências centrais: resulta em mais autonomia para o trabalhador e cria oportunidades que de outra forma não existiriam.

Tomemos os casos dos motoristas de aplicativo e dos entregadores de comida. Qualquer pessoa, munida apenas de um meio de transporte e de um celular, pode garantir renda de maneira quase instantânea, sem nenhum acordo de exclusividade. O que, por sua vez, permite ao trabalhador prestar serviço para mais de uma plataforma e para mais de um setor, de acordo com a sua disponibilidade e necessidade, sem as barreiras e as interdições contratuais antigas.

Uma pesquisa do Instituto Locomotiva, encomendada pelo iFood, no começo de 2021², mostrou que, de cada dez trabalhadores do setor de delivery, quatro tinham a sua única fonte de renda nas plataformas de delivery. Para 56% dos entrevistados, elas são a principal fonte de rendimentos. O estudo aponta ainda que 94% enxergam mais flexibilidade para compor seus horários ao trabalhar com entregas por aplicativos.

Ainda no cenário pré-pandemia de COVID-19, a economia compartilhada reunia um exército de quase 4 milhões de autônomos. Em contraste com o passado, esse novo cenário significa uma abertura muito maior, também, para jovens atrás do primeiro emprego, que se tornou particularmente difícil após os meses de pandemia, além da velha exigência de experiência. Para muitos, é também uma forma de complementar renda e um colchão para amortecer as oscilações do mercado de trabalho.

Esse cenário foi bem muito representado em escala mundial em um relatório recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³. Baseado em pesquisas e entrevistas de 12 mil trabalhadores de 100 países, 70 empresas, 16 empresas de plataforma e 14 associações de trabalhadores desse setor, o levantamento mostra o potencial de oportunidades de renda para trabalhadores em geral, em especial mulheres, pessoas com deficiência, jovens, imigrantes e refugiados, bem como os que precisam complementar seus ganhos.

Segundo o relatório, o número de plataformas de trabalho quintuplicou no espaço de uma década, criando uma força de trabalho que já tem rosto. Motoristas e entregadores de aplicativo, personagens centrais na discussão da chamada “precarização”, tendem a ser mais jovens (36 e 29 anos, respectivamente) do que os que trabalham em ambientes tradicionais desses setores (44 e 31 anos). A disparidade de gênero segue flagrante, mas ainda assim menor que na totalidade do mercado: nas duas atividades, a presença feminina é de menos de 10% da força total, mas esse número é quase o dobro do verificado nos serviços de transporte e entrega fora das plataformas digitais.

Imigrantes e refugiados, por seu turno, representam cerca de 15% da força de trabalho no setor de entrega baseada em aplicativos. Mas há variações reveladoras. Na Argentina e no Chile, por exemplo, esse número chega a 70% entre os trabalhadores que atuam no *delivery* – consequência do grande fluxo de imigrantes refugiados venezuelanos aos nossos vizinhos nos últimos anos. Chama a atenção, aqui, o fato de 43% (Argentina) a 47% (Chile) desses trabalhadores possuírem formação universitária – um dado, dramático, que diz muito mais das conjunturas econômicas e políticas do que propriamente da *gig economy*, que se mostra uma alternativa para quem, por qualquer razão, faltam oportunidades nas suas áreas de formação. Outra revelação preocupante é a jornada de trabalho estendida. Em média, os motoristas e entregadores do universo pesquisado trabalham, respectivamente, 65 e 59 horas por semana – muito tempo, claro, mas equivalente ou menor (70 e 57 horas) ao verificado nos serviços prestados por empresas tradicionais nessas áreas. Sem uma visão centralizada, eles vão de um app para o outro durante o dia, estendendo suas cargas de trabalho.

Em parte, o estudo capta também a devastação econômica provocada pela pandemia de COVID-19. Em que pese o crescimento da demanda global dos serviços de *delivery* no período, o tempo de trabalho aumentou e a renda diminuiu – o que foi resultado de um aumento da competição, com mais entregadores nas ruas: sete entre dez disseram ter seus rendimentos reduzidos. O quadro é coerente com o apurado no Brasil.

A excepcionalidade da pandemia mostra que, sim, existem questões importantes a serem equacionadas por todo o ecossistema da gig economy. Entretanto, e novamente, é preciso estabelecer os termos corretos nesse debate. De maneira geral, o estudo da OIT identifica que os ganhos nas plataformas digitais tendem a ser maiores que nos seus equivalentes analógicos e demonstram como a paisagem institucional e as especificidades locais – demanda, contexto cultural e presença de concorrência – são decisivas.

Esse é mais um ponto importante: o desafio de aprimorar o modelo, garantindo uma renda mínima por hora aos trabalhadores, além de mais segurança social e amparo, não é meramente gerencial. É sobretudo uma demanda por políticas públicas.

O seu eventual sucesso vai depender, em primeiro lugar, da efetividade dos agentes econômicos e políticos e dos atores sociais na construção de um novo arranjo e na resolução de dilemas que são históricos. No Brasil, pesam em toda a cadeia a desigualdade gritante, os vícios de nossas elites, a recessão e o desemprego dos últimos anos, entre outros fatores estruturais ou mesmo circunstanciais, como, por exemplo, a desastrosa gestão da pandemia.

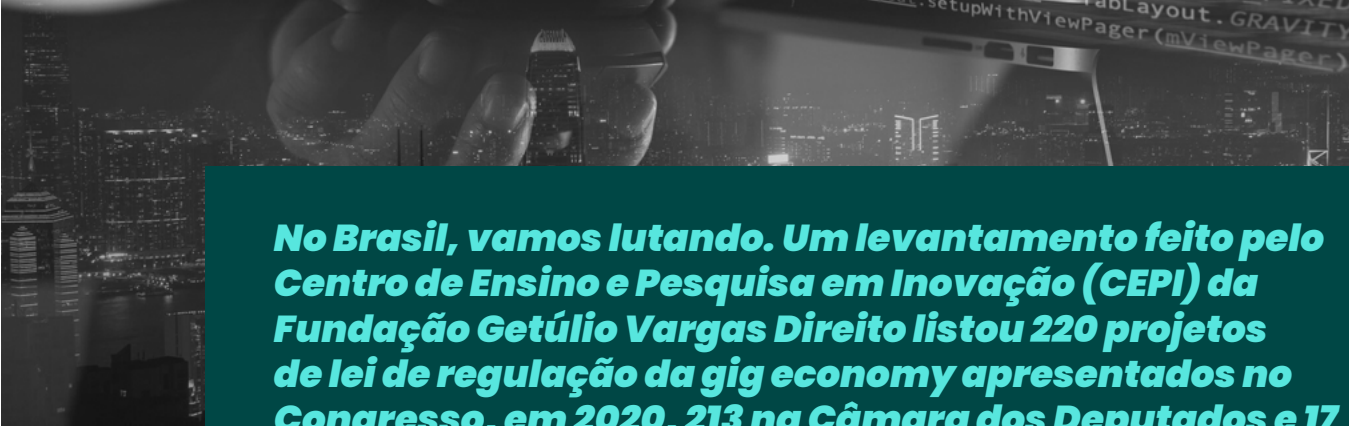
Pactuada, essa transformação passa, necessariamente, por uma regulação adequada do setor.

Um marco regulatório específico para as plataformas deve ser um objetivo de todos os envolvidos no debate, uma vez que elas estão promovendo uma transformação profunda na própria concepção do trabalho – que é global, mas segue sendo variável, dependendo do contexto econômico em que está inserido.

Em 2018, a cidade de Nova York, por exemplo, aprovou a adoção de uma renda mínima por hora para os motoristas de aplicativo.

A principal preocupação do setor era que a medida resultasse em um aumento de tarifas – já que as empresas teriam de cobrir a diferença se o trabalhador não atingisse esse patamar –, afastando os clientes. Iniciado em fevereiro de 2019, o sistema se mostrou factível e até vantajoso para os envolvidos. Sobre essa experiência, um estudo publicado em dezembro de 2020 identificou, a partir da análise de meio bilhão de viagens realizadas entre agosto de 2017 e dezembro 2019, um aumento de cerca de 9% nas rendas diárias dos motoristas nesse regime⁴. A adoção do mecanismo implicou na limitação de entrada de novos motoristas e em um aumento médio de 6% nas viagens, bem absorvido pelos passageiros.

A demanda, as distâncias médias percorridas e até o contexto cultural de uma cidade com hábitos de mobilidade específicos foram a chave para esse exemplo, até agora, de sucesso. A limitação do número de motoristas, por exemplo, pode se revelar contraproducente em cidades de perfis distintos, criando uma barreira para aqueles que teriam essa alternativa de rendimento. Do mesmo modo, as variações do preço final pago pelo passageiro poderiam inviabilizar todo o modelo. Preço dos combustíveis, trânsito e gastos de manutenção, por exemplo, são fatores externos que fazem toda a diferença na conta final. Não há uma receita universal, nem panaceia capaz de sugerir que a solução está logo ali na esquina. É necessário diálogo franco e baseado em dados para avançar no assunto.



No Brasil, vamos lutando. Um levantamento feito pelo Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI) da Fundação Getúlio Vargas Direito listou 220 projetos de lei de regulação da gig economy apresentados no Congresso, em 2020, 213 na Câmara dos Deputados e 17 no Senado Federal⁵.

Grande número deles se limitava a propor soluções de enfrentamento à COVID-19 e, para a análise amostral, foram considerados 40 desse universo – 39 projetos de lei ordinária e um de lei complementar. Entre os mais abrangentes, o relatório destaca três deles: PL 3748/2020, da deputada Tabata Amaral; PL 3754/2020 (senador Alessandro Vieira); e PL 4172/2020 (deputado Henrique Fontana). Em boa parte, as propostas procuram incorporar, de maneira modulada, dispositivos legais da CLT e benefícios como salário-mínimo, seguro-desemprego, licença-maternidade, segurança e afastamento remunerado do trabalho por necessidade médica.

Os três projetos estão em fase de tramitação, e seu mérito, nesse momento, está em pavimentar o caminho para uma eventual criação de um Marco Regulatório das Plataformas, que precisa ser o resultado de um amplo debate entre os setores envolvidos, os trabalhadores e o poder público.

De tal modo que se contornem as armadilhas ideológicas, o tiroteio dos *lobbies* e populismo arcaico. Que levem em consideração as especificidades locais, desviando-se de medidas que acabem sendo contraproducentes.

A revolução propagada pelas novas tecnologias impõe desafios, mas não deixa de ser uma grande oportunidade para o desenvolvimento. Que o Marco Regulatório das Plataformas seja um passo para o estabelecimento de uma nova lógica econômica, para construirmos um Brasil diferente. Menos tutelada pelo Estado, sim, e mais flexível, integrada ao ambiente colaborativo e de inclusão que são indissociáveis das empresas da Nova Economia .



Diego Barreto

Diego Barreto é Vice-Presidente de Finanças e Estratégia do iFood e autor do best seller "Nova Economia". Também é mentor na Endeavor e na 500 Startups, além de atuar a favor de startups em diferentes países e como conselheiro de empresas da Velha e da Nova Economia. Formado em Direito na PUC/SP, possui um MBA pelo IMD Business School, na Suíça, foi executivo sênior da Movic e da Suzano Papel e Celulose. Atualmente é Colunista MIT Technology Review.



NOTAS E REFERÊNCIAS

- 1 COASE, Ronald Harry. The nature of the firm. *Economica*, v. 4, n. 16, p. 386-405, 1937.
- 2 A pesquisa quantitativa, feita por telefone com questionário estruturado, reuniu relatos de 1.241 entregadores, entre homens e mulheres, coletados entre 23 e 26 de abril. A margem de erro é de 2,8 pontos percentuais.
- 3 World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.
- 4 KOUSTAS, Dmitri; PARROT, James; REICH, Michael. *New York City's Gig Driver Pay Standard: Effects on Drivers, Passengers, and the Companies*. The New School Center for New York City Affairs.
- 5 Centro de Ensino <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29938> e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Briefing temático #1: Projetos de lei de 2020 sobre gig economy – uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração. Versão São Paulo: FGV Direito SP, 1º dez. 2020.