

COMO LIDAR COM O IMPACTO DA ECONOMIA DIGITAL NO MUNDO DO TRABALHO?



Wilson Engelmann

Se vive, de acordo com Luciano Floridi, em uma “era hiperconectada”, o que gera um cenário *OnLife*, que corresponde “[...] à nova experiência de uma realidade hiperconectada dentro da qual não faz mais sentido perguntar se se pode estar *online* ou *offline*”¹. Se tem, portanto, cada vez mais, uma vida projetada em redes e dependente delas para o desenvolvimento do ser humano em um espaço híbrido e multimodal. A condição humana é afetada pelo desenvolvimento constante e crescente das tecnologias de informação e comunicação, provocando o seguinte quadro de transformações:

- I. indefinição da distinção entre realidade e virtualidade;
- II. o obscurecimento das distinções entre humano, máquina e natureza;
- III. a reversão da escassez de informações para a abundância de informações; e
- IV. a mudança da primazia das entidades para a primazia das interações.”²

Essas modificações já são realidade, impactando a vida das pessoas na sociedade, com destaque para as novas relações de trabalho, estruturando a denominada *Gig Economy*, que se nutre justamente da crescente dificuldade de se separar a relação entre o humano e a máquina.

A *Gig Economy* se insere nesse cenário fluído, inovador, revolucionário e desconhecido, que se nutre pela grande disponibilidade de informações que circulam em redes virtuais locais, nacionais e globais, gerando novos riscos, inclusive para o mundo do trabalho, que sempre foi estruturado a partir de um contrato de trabalho fortemente definido pela lei. Esses movimentos decorrem na convergência das tecnologias que se inserem no panorama da Quarta Revolução Industrial³, como a inteligência artificial, nanotecnologias, internet das coisas, dentre outras tecnologias.

A Gig Economy, que também poderá ser chamada de “Nova Economia”, apresenta, como elementos estruturantes positivos, a sua flexibilidade e a liberdade do trabalhador escolher quando, onde e como pretende trabalhar.

Essa Economia se utiliza fortemente das tecnologias digitais, gerando redes que conectam os chamados *freelances* com os clientes para fornecer serviços de curto prazo ou compartilhamento de ativos. É um segmento em crescimento, trazendo benefícios econômicos de produtividade e a geração de empregos informais, postos sem conexão com a legislação trabalhista e previdenciária.⁴

Essas novidades provocam diversas classes de mudanças⁵: a lei, apesar de ser a fonte mais importante do Direito, especialmente nos países de tradição romano-germânica, que sempre respondeu a “todos os problemas”, mostra sinais de incapacidade para regular o “mundo da vida”, que é perpassado pela digitalização de tudo, incluindo da Economia.

A chamada Quarta Revolução Industrial⁶ trouxe, no seu conjunto, o trabalho de plataforma, o trabalho sem nenhuma proteção legal do empregador e do Estado, dada a ausência de lei.

E agora? Como ficará o trabalhador? Quem se beneficia nessa “Nova Economia”? Quem assume os riscos e quais são os riscos?

Se sabe que as relações sócio-humanas precisam acompanhar as transformações geradas pelos próprios humanos. Entretanto, apesar dos avanços que se anunciam, se deverá cuidar para não vulnerabilizar ainda mais as pessoas que já se encontram em níveis “quase” inaceitáveis. Por isso, será importante observar e enfrentar os efeitos das anunciadas “novidades” – e que são chamadas de “inovação”. Nem tudo é humanamente aceitável.



A “Nova Economia” ou a “Economia Digital” poderão ser estruturadas por mecanismos de “autorregulação regulada”⁷, mas deverão respeitar um equilíbrio entre todas as partes envolvidas.

Segundo Robert Edward Freeman, em seu livro “Strategic Management: a stakeholder approach”⁸, se deverá praticar uma nova narrativa para os negócios: “nela, os empreendedores não precisariam ter vergonha de ganhar dinheiro, desde que seus negócios fossem acompanhados por um senso de propósito e de moralidade”.⁹ Portanto, aqui se tem um primeiro princípio que deverá orientar a resposta à pergunta título deste artigo: se a Economia digital conseguir respeitar e se orientar por tal constatação de Freeman, estará em condições de prosseguir. Caso contrário, deverá entrar em *stand by*, a fim de se ressignificar.

A questão que merece a atenção é justamente esse detalhe: o trabalho é prestado em um ambiente totalmente não regulado.

Se observa um debate global sobre esses “novos trabalhos” e as inéditas categorias de “trabalhadores independentes”.¹⁰ Na linha de um documento elaborado e publicado pelo Governo do Reino Unido: a *Gig Economy* envolve a “troca de trabalho por dinheiro entre indivíduos ou empresas por meio de plataformas digitais que facilitam ativamente a correspondência entre provedores e clientes, em uma base de curto prazo e pagamento por tarefa”.¹¹ Aqui se tem os efeitos que essa “Nova Economia” trará para os trabalhadores e o meio ambiente do trabalho como se conhece até este momento.

Klaus Schwab descreve diversos impactos no meio ambiente do trabalho, que serão gerados pelos avanços das tecnologias convergentes da Quarta Revolução Industrial, afetando também o trabalhador, como a extinção de muitos postos de trabalho e diversas profissões; surgirão novos trabalhos e postos de trabalhos; aumentará o número de desempregados; a emergência de novas modalidades de segregação entre segmentos de baixa competência/baixo salário e alta competência/alto salário; a ampliação da economia sob demanda; a organização de “nuvem humana” onde as atividades são estruturadas em atribuições e projetos distintos, ou seja, essas atividades profissionais são lançadas em nuvens virtuais de potenciais trabalhadores, que serão localizados pelos empregadores, em qualquer lugar do mundo. Essas características evidenciam uma efetiva revolução no trabalho, que estará vinculado à conexão a uma rede virtual mundial.¹²

As plataformas de trabalho digitais permitem ganhos de eficiência ao facilitar a correspondência entre a oferta e a demanda de setores de serviços. Ao mesmo tempo, causam desafios significativos no mercado de trabalho devido ao tipo de empregos que criam e às implicações que esses arranjos de trabalho têm para um segmento crescente da população que deles participa.

Para as empresas, o maior incentivo para a substituição de funcionários por terceirizados é o maior controle dos custos. Para os trabalhadores, essas mudanças podem resultar em salários, benefícios e segurança no emprego mais baixos. Portanto, há uma necessidade urgente de um debate político sobre a melhor forma de preparar os trabalhadores para essa nova realidade: novos tipos de seguridade social e reforma dos sistemas de saúde e previdência para acomodar os empregados sob demanda.

Outros desafios que essas novidades trazem: a probabilidade de se caracterizar erros de classificação do trabalhador em plataformas de trabalho digital. Isso é relevante porque os benefícios e proteções dos trabalhadores se estabelecem de acordo com uma classificação realizada pelo próprio algoritmo e definem a base jurídica sobre a qual as disputas entre diversos colaboradores podem ser resolvidas.

Em segundo lugar, a falta de sistemas de seguridade social para os trabalhadores da Gig Economy que não são considerados empregados. Terceiro, os problemas que a natureza isolada do trabalho sob demanda apresenta com relação à organização dos trabalhadores e o direito à negociação coletiva.¹³

Do ponto de vista do mercado de trabalho, a “economia de compartilhamento digital”, que é outra denominação da *Gig Economy*, não faz parte da economia formal, que se caracteriza por ser “baseada no emprego de mão de obra assalariada dentro de um quadro de regras e regulamentos, usualmente concebidos e implementados pelo Estado, sobre o trabalho horas, salários mínimos, saúde e segurança no trabalho ou obrigações de seguridade social de empregadores e empregados”.¹⁴ Os empregos na economia formal, ao contrário dos empregos na economia compartilhada, são protegidos até certo ponto, com salários regulares e com a contribuição (formal) dos trabalhadores para os serviços públicos por meio do pagamento de impostos sobre sua renda.¹⁵

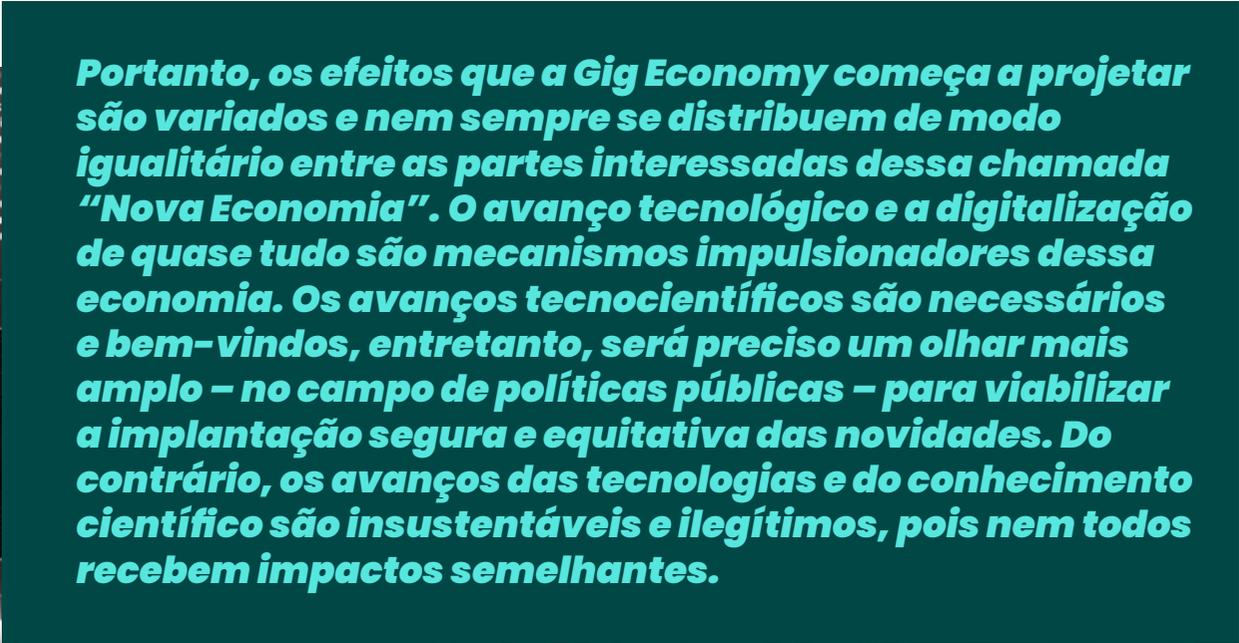
Em contraste, a economia informal – onde está a *Gig Economy* – é definida como “composta por todas as formas de ‘emprego informal’ – isto é, emprego sem contratos formais (ou seja, coberto pela legislação trabalhista), benefícios trabalhistas ou proteção social [e o] trabalho assalariado em empregos informais”. Considerando-se essas diferenças, a denominada “Nova Economia”, sustentada, em grande medida pela “economia do compartilhamento”, traz um variado cardápio de benefícios para os “proprietários” dos novos modelos de trabalho, dentre os quais se destacam os fiscais e a desnecessidade de cumprir a legislação trabalhista e previdenciária em relação aos seus “colaboradores”. Esses aspectos acabam gerando uma modalidade de concorrência desleal com as atividades formalizadas, que ficam obrigadas a todas as obrigações fiscais e tributárias.¹⁶

Com isso, se tem um risco grande sobre a dificuldade de classificar esse trabalho prestado no âmbito da “Gig Economy”, potencializando efeitos discriminatórios desses trabalhadores, quando comparados aos trabalhadores formais.¹⁷

Nessa “Nova Economia”, os ditos “empregadores” trabalham com um baixo nível de responsabilidade pelos seus colaboradores, podendo encerrar unilateralmente a relação com o “empregado”, sem o pagamento de verbas rescisórias.¹⁸

Outro aspecto que caracteriza essa nova relação de trabalho é o controle algorítmico, gerando uma nova modalidade de disputa entre os colaboradores, gerando um “sistema de reputação”.

Nesse espaço virtual se tem uma constante vigilância de todos sobre todos, abrindo problemas com relação à privacidade e o compartilhamento, muitas vezes não compreendido ou não autorizado, de dados pessoais. Esses “novos trabalhos” operam por tarefas, muitas vezes sustentadas em arranjos casuais, sazonais e baseados em contratos temporários. Aqui se abre uma frente para questões éticas de variadas dimensões, expondo uma nova faceta do cruzamento da flexibilidade e precariedade das “relações laborais” que se estabelecem entre os trabalhadores e os “proprietários dos novos trabalhos”.



Portanto, os efeitos que a Gig Economy começa a projetar são variados e nem sempre se distribuem de modo igualitário entre as partes interessadas dessa chamada “Nova Economia”. O avanço tecnológico e a digitalização de quase tudo são mecanismos impulsionadores dessa economia. Os avanços tecnocientíficos são necessários e bem-vindos, entretanto, será preciso um olhar mais amplo – no campo de políticas públicas – para viabilizar a implantação segura e equitativa das novidades. Do contrário, os avanços das tecnologias e do conhecimento científico são insustentáveis e ilegítimos, pois nem todos recebem impactos semelhantes.



Wilson Engelmann

Pós-Doutor em Direito Público-Direitos Humanos, Universidade de Santiago de Compostela, Espanha; Doutor e Mestre em Direito Público, Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, RS, Brasil; Professor e Pesquisador do Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios e do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado ambos da UNISINOS; Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq; e-mail: wengelmann@unisinors.br; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0012-3559>

NOTAS E REFERÊNCIAS

- 1** FLORIDI, Luciano (editor) e outros. The Onlife Manifesto: being human in a Hyper-connected Era. Londres: Springer Open, 2015, edição digital. p. 1.
- 2** Ibidem, p. 7.
- 3** SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016 e SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. Aplicando a quarta revolução industrial. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2018.
- 4** CHARLTON, Emma. What is the gig economy and what's the deal for gig workers? Fórum Econômico Mundial. 26 May 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/what-gig-economy-workers/>. Acesso em 13 set. 2021.
- 5** Para ampliar, sugere-se a consulta: CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS – CGEE. Desenvolvimento tecnológico e mercado de trabalho – Digitalização e relação homem-máquina: mudanças e tendências na legislação em nível global. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2021; CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS – CGEE. Desenvolvimento tecnológico e mercado de trabalho – Subsídios para políticas públicas. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2021; CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS – CGEE. Desenvolvimento tecnológico e mercado de trabalho – Estudo sobre relações de trabalho no setor financeiro. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2021.
- 6** SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. Aplicando a quarta revolução industrial. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2018.
- 7** Para aprofundar: ENGELMANN, Wilson. Nanotecnologia e direitos humanos. In: Cadernos de Dereito Actual, Santiago de Compostela, Espanha, n. 9. Núm. Ordinário, 2018, p. 441-487. Disponível em <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/325/201>. Acesso em 13 set. 2021.
- 8** FREEMAN, Robert Edward. Strategic Management: a stakeholder approach. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.
- 9** BOCCIA, Sandra. Por uma nova narrativa para os negócios. Revista Época Negócios, n. 141, novembro de 2018, p. 96.
- 10** CHARLTON, Emma. What is the gig economy and what's the deal for gig workers? Fórum Econômico Mundial. 26 May 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/what-gig-economy-workers/>. Acesso em 13 set. 2021.
- 11** Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf. Acesso em 08 set. 2021.
- 12** SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016; CASTELLS, Manuel. A galáxia da internet: reflexões sobre a

internet, os negócios e a sociedade. Tradução Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2003, p. 77–82; O’CONNOR, Sarah. The human cloud: a new world of work. In: The Financial Times, de 08 outubro 2015. Disponível em: <https://www.ft.com/content/a4b6e13e-675e-11e5-97d0-1456a776a4f5>. Acesso em 08 set. 2021.

- 13** ARTECONA, Raquel; CHAU, Terence. Labour issues in the digital economy. ECLAC – Studies and Perspectives n. 17 – Washington, D.C. Agosto de 2017. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42046/1/S1700563_en.pdf. Acesso em 08 set. 2021.
- 14** Daniels, P.W., 2004. Urban challenges: the formal and informal economies in mega-cities. In *Cities*, v. 21, 501–511. Essa citação se encontra na p. 504.
- 15** Daniels, P.W., 2004. Urban challenges: the formal and informal economies in mega-cities. In: *Cities*, v. 21, 501–511.
- 16** POURI, Maria J.; HILTY, Lorenz M. The digital sharing economy: A confluence of technical and social sharing. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, v. 38, 2021, p. 127–139.
- 17** MING TAN, Zhi; AGGARWAL, Nikita; COWLS, Josh; MORLEY, Jessica; TADDEO, Mariarosaria; FLORIDI, Luciano. The ethical debate about the gig economy: a review and critical analysis. *Technology in Society*, v. 65, 2021. Disponível em: <http://www.elsevier.com/locate/techsoc>. Acesso em 13 set. 2021.
- 18** GOSWANI, Manisha. Revolutionizing employee employer relationship via gig economy. *Materials Today: proceedings*. Esse artigo ainda não está publicado de modo online, foi aceito para publicação em 17 de setembro de 2020. Por isso, se encontra em pré-visualização no seguinte endereço: www.elsevier.com/locate/matpr. Acesso em 13 set. 2021.