

EDITORIAL

TRABALHO, TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E CONDIÇÕES DE VIDA: tecnologia para que(m)? “Novas” empresas e “velha” exploração do trabalho

Vitor Araújo Filgueiras¹

<https://orcid.org/0000-0002-3284-9178>

¹ Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Economia, BA, Brasil

Nos últimos anos, a retórica empresarial sobre novas tecnologias tem enfatizado a emergência da chamada Indústria 4.0 (ou Quarta Revolução Industrial). Em geral, argumenta-se que ela impõe grandes desafios, mas oferece oportunidades inéditas ao mundo do trabalho. Com o avanço da robótica, da inteligência artificial e das ferramentas de informação e comunicação, haveria grandes riscos aos empregos, mesmo aqueles que não são repetitivos. Segundo essa narrativa, contudo, qualificação permanente e flexibilização do trabalho possibilitariam novos e melhores postos de trabalho e oportunidades de negócios, garantindo um saldo positivo às transformações tecnológicas. Assim como prometido com a 3ª Revolução Industrial nos anos 1980-1990, agora também temos anúncios de empregos que seriam menos pesados e mais criativos, emergindo atividades menos repetitivas, mais complexas e com mais poder sobre a produção para os trabalhadores.

De acordo com o Banco Mundial, as grandes mudanças provocadas pelas tecnologias digitais impõem ao conjunto dos trabalhadores prazos de contrato ainda mais curtos e relações ainda mais flexíveis, tornando as oportunidades de trabalho mais acessíveis para qualquer indivíduo, além de possibilitar um boom dos serviços por demanda¹. O Fórum Econômico Mundial corrobora a ideia de que as novas tecnologias devem transformar praticamente todos os aspectos das relações de trabalho. A força de trabalho terá de ser ainda mais flexível e adaptável em relação a suas qualificações, o que só poderá ocorrer com uma nova cultura de aumento das habilidades por toda a vida².

Ainda mais longe, contudo, tem ido a narrativa do capital, afirmando que “novas” empresas estariam surgindo. Aliado ao discurso das tecnologias, corporações e seus representantes anunciam que as mudanças produtivas estariam provocando uma expansão de novas formas de trabalho em substituição ao trabalho assalariado. A expansão de “novas” formas de trabalho e o anacronismo da regulação protetiva do trabalho têm sido fortemente reivindicados: “O mundo do trabalho mudou, o sistema de relações do trabalho não acompanhou”, pois “a legislação trabalhista do Brasil foi concebida para atender ao emprego e não ao trabalho”³. O impacto dessa narrativa nas legislações tem sido grande nas últimas

1 BANCO MUNDIAL, *The Changing Nature of Work: World Development Report 2019* (Washington, Banco Mundial, 2019).

2 FEM, *Towards a Reskilling Revolution: Industry-Led Action for the Future of Work* (Genebra, FEM, 2019).

3 Confederação Nacional da Indústria (CNI), *A indústria e o Brasil: uma agenda para o crescimento* (Brasília, CNI, 2002).



Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution Non-Commercial, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que sem fins comerciais e que o trabalho original seja corretamente citado.

décadas. Na Espanha e no Reino Unido, por exemplo, foram adotadas formas de contratação com menos direitos que os empregos típicos, chamados respectivamente de “autônomo dependente” e “worker”. No Brasil, o trabalho “integrado”, o “aluguel” de cadeira, os caminhoneiros “autônomos”, todos foram objeto de leis anunciando que a relação entre esses trabalhadores e seus contratantes não forma vínculo de emprego. Em 2017, a reforma trabalhista introduziu um artigo ampliando o conceito de trabalho autônomo (que pode servir a uma única empresa com exclusividade), buscando reduzir o escopo de trabalhadores abarcados pela CLT.

A despeito de as “novas” formas de trabalho estarem sendo anunciadas há algumas décadas e não terem novas tecnologias com pré-condição, elas ganham força com os chamados aplicativos e plataformas. Nos últimos anos, têm se disseminado termos para definir transformações nos arranjos empresariais e no mundo do trabalho que estariam associadas ao uso das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC): gig economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy, uberização, crowdwork, trabalho digital, entre outros. Em que pese as diferentes definições, essas terminologias pretendem identificar fenômenos com as seguintes semelhanças: 1) contatos on-line entre produtores/provedores e consumidores, trabalhadores e empresas; 2) uso de plataformas para acesso em computador ou em instrumentos móveis de comunicação; 3) uso intensivo de dados digitais para a organização e a gestão dessas atividades; 4) relações completamente instáveis e imprevisíveis para os trabalhadores⁴.

As corporações alegam que: 1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais trabalhadores oferecem serviços de forma autônoma; 3) eliminam a subordinação, garantindo liberdade dos trabalhadores para trabalhar quando, onde e como quiserem. No caso mais extremo, as empresas alegam que os trabalhadores seriam seus clientes, que pagariam uma “taxa” pelo uso do “aplicativo” ou “plataforma”.

Assim, “plataformas” e os “aplicativos” se identificam como meras intermediárias em determinado mercado e definem os trabalhadores como seus parceiros ou clientes. Ou seja, essas “novas” empresas negam completamente sua participação na produção. As corporações estariam “encolhendo” e se “distanciando” dos trabalhadores. Assim, não apenas a legislação como também o próprio direito do trabalho se tornariam crescentemente anacrônicos.

Nesse cenário, o empreendedorismo aparece com força como suposta saída para o problema do desemprego e mesmo da subordinação. Haveria uma expansão das oportunidades de pequenos negócios para qualquer pessoa, desenvolvida graças à ampliação das TIC, engendrando uma espécie de neoempreendedorismo, que é uma radicalização do empreendedorismo porque o uso das tecnologias (particularmente a internet e as plataformas) sugere uma aparente democratização dos meios de produção: basta ter um computador, um carro ou mesmo uma bicicleta para a produção “autônoma” de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma start-up. Agora, mais do que nunca, seu sucesso “só depende de você”. Isso é reforçado quando as empresas alegam disponibilizar as plataformas para pessoas que querem ofertar e melhorar “seus negócios”, engendrando a suposição de que os trabalhadores são clientes das empresas.

A ideia de liberdade e flexibilidade (“trabalhe quando e onde quiser”) difundida pelas empresas constitui, de fato, uma transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os trabalhadores, que sem salário garantido e com custos fixos se tornam mais vulneráveis. Ademais, contradizendo esse discurso, as “plataformas” utilizam várias medidas explícitas para controlar os trabalhadores, como fica patente nos “termos de uso”, avisos de suspensão, processos judiciais, entrevistas, mensagens.

Com a individualização dos serviços e da remuneração, a exploração se torna mais explícita – sabe-se quanto cada trabalhador produz e qual o percentual apropriado pela empresa. Ademais, as “plataformas” controlam todo o processo, determinam os formatos exatos dos contratos de trabalho, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam. Os trabalhadores são induzidos a adotar os comportamentos dirigidos pelas empresas, não lhes cabendo alternativa se quiserem trabalhar. O fato de se submeterem a essas condições não significa que a iniciativa, o controle e a autonomia das atividades estejam em suas mãos.

No fim das contas, os trabalhadores são menos livres e estão mais submetidos ao capital que os assalariados reconhecidos com tais. Isso porque sofrem uma dupla coerção para se subjugar. Além da coerção tradicional do mercado de trabalho (externa) sobre qualquer empregado, que é a ameaça de dispensa, eles também sofrem uma coerção interna, pois, mesmo com contrato, estão sob permanente ameaça de não ter renda

4 Muitas vezes estabelecidas por “demanda” (os arranjos são feitos por produto, sem garantia de continuidade), a critério arbitrário da empresa.

(e, por fim, mesmo quando conseguem um serviço, não têm nenhum direito respeitado). A tecnologia entra nesse cenário para aperfeiçoar esse controle, pois se sabe precisamente, e em tempo real, quem está fazendo o quê, de que modo, por quanto tempo, em qual velocidade etc. Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC é permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho.

Além de dificultar a resistência individual e a ação coletiva, esses arranjos têm minado a regulação protetiva do trabalho pelo Estado. A narrativa que divulga essas “novas” formas de trabalho representa, na prática, um novo adeus à classe trabalhadora. O emprego assalariado estaria sendo substituído por novas maneiras de organizar o trabalho e a produção, com o crescimento do trabalho autônomo ou mesmo da transformação de trabalhadores em clientes. De todo modo, seriam relações inadequadas à regulação da legislação trabalhista⁵.

Desde a Primeira Revolução Industrial, de tempos em tempos ganha destaque o debate sobre a substituição das pessoas, nos processos produtivos, pelos produtos de seu próprio trabalho (tradicionalmente, essa preocupação remete à maquinaria). Isso poderia causar a extinção de postos de trabalho, portanto, do meio de subsistência da maioria da população. Em que pesem as muitas projeções pessimistas ao longo dos séculos, não houve colapso definitivo do emprego nas economias capitalistas. Isso tampouco ocorreu com a chamada Terceira Revolução, a despeito da grande preocupação com a automação. Com a chamada Indústria 4.0, o impacto no mercado de trabalho será diferente?

Enquanto isso, nas últimas décadas, as políticas públicas “flexibilizaram” as legislações e priorizaram a qualificação dos trabalhadores, seguindo as demandas empresariais. Os postos de trabalho mais livres e criativos que foram prometidos como contrapartida apareceram?

O simples fato de o avanço da capacidade técnica em uma sociedade ser um problema denuncia uma contradição central do capitalismo. Uma sociedade com menos trabalho necessário para produzir mais riqueza deveria ser uma bênção. As pessoas dispõem de mais recursos para satisfazer suas necessidades e de mais tempo livre para desfrutar a vida fora do trabalho. Além de gerar mais riqueza com menos trabalho, a tecnologia tem potencial emancipador porque pode tornar o trabalho menos penoso e mais criativo, libertando as pessoas do estranhamento em relação ao labor. O trabalho pode ser fonte de prazer e realização.

Contudo, no capitalismo, o avanço técnico pode tornar mais pessoas mais pobres, além do trabalho mais sofrido e alienante. Essa sociedade permite que a automação seja usada como meio de excluir pessoas da produção e da apropriação da riqueza, e ainda como ferramenta para aumentar o controle, a exploração e o adoecimento. Por definição, o problema não é a tecnologia, mas sua privatização. O desenvolvimento e o uso dos meios de produção são impostos pelos proprietários para ter mais lucros, de modo que, mesmo aumentando a produtividade do trabalho e a riqueza total, é possível não repartir esse incremento nem melhorar o conteúdo do trabalho e as condições de vida.

Na retórica empresarial, o custo elevado do trabalho empurra as empresas para a compra de tecnologias, pois estas se tornam mais vantajosas que a contratação de trabalhadores. No entanto, o problema não se coloca nesses termos no mundo real. Por definição, o capital tende a aprofundar o uso de novas tecnologias para aumentar a produtividade do trabalho e os lucros e para ter vantagens na competição; é da sua natureza a inovação, a menos que seja desincentivado por situações como a concorrência espúria. Não se trata de trocar o trabalhador pela máquina, como se fossem concorrentes, mas de tornar o trabalho mais produtivo. A máquina é instrumento de trabalho. Ocorre que o saldo do emprego após a inovação pode ser negativo, pois depende do crescimento total da produção.

A ideia de que a produção opera numa competição entre trabalhadores e máquinas é fundamental no conteúdo da retórica baseada na teoria econômica neoclássica e engendra uma inversão completa da natureza da relação entre capital, trabalho e meios de produção.

- 1) A retórica diz que entre trabalhador e empresa não há rivalidade, mas ganhos mútuos, mesmo que não deliberados. Empresas pagam salários segundo a produtividade e trabalhadores recebem pelo que valem. Cada parte busca seu interesse individual, mas todos se harmonizam. O trabalho disputa com o capital, entendido como meio de produção.

5 Sobre o novo adeus à classe trabalhadora, ver Vitor Araújo Filgueiras e Sávio Machado Cavalcante, *What Has Changed: a New Farewell to the Working Class?* In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 35, n. 102, 2020. Anteriormente, as previsões enfocavam o trabalho industrial; no entanto, agora tratam do emprego assalariado como um todo.

2) Nessa lógica, existe competição entre capital (como meio de produção) e trabalho porque o preço de um exclui a compra do outro – são rivais sujeitos à escolha da empresa. Contudo, o que a retórica apresenta como “capital” é, na realidade, o instrumento do trabalho. Este não exclui o trabalho, e sim o potencializa.

O que exclui o trabalhador é a relação social em que o instrumento é propriedade de quem não trabalha – aqui, sim, o capital. Então, não existe competição entre instrumento e trabalhador, mas entre o dono do instrumento e o trabalhador.

A concorrência dos trabalhadores, para a narrativa empresarial, é com a tecnologia (a máquina), e não com o empresário. Mas a tecnologia não tem vontade própria, não se relaciona socialmente com as pessoas, por isso, não disputa com ninguém. Lutas na produção se estabelecem entre seres humanos, que podem construir relações sociais em que as tecnologias servem como ferramentas para que algumas pessoas subordinem outras. Mas as tecnologias também podem ser usadas para emancipar. A retórica corporativa inverte (e fetichiza) o fato de que a disputa não é com a tecnologia, mas com o empregador, que comanda, explora e despede.

Ao contrário do trabalho mais criativo e da maior liberdade prometidos pela microeletrônica e mais recentemente pelas “plataformas”, as novas tecnologias são largamente utilizadas pelas empresas para exercer maior controle e pressão sobre os empregados. Ademais, diferentemente do que tradicionalmente ocorria no modelo fordista/taylorista, em muitos setores, as empresas têm se apropriado da capacidade cognitiva dos empregados sem que isso implique maior poder ou autonomia para eles.

O emprego das novas tecnologias como ferramentas mais sofisticadas de disciplinamento e controle tem expandido o adoecimento psíquico no mundo do trabalho. Contrariando a retórica empresarial sobre práticas sustentáveis e responsabilidade social, as últimas décadas se mostraram pródigas em formas de pressão, intensificação, cobrança e assédio moral organizado, que instrumentalizam as TIC para potencializar a eficiência dessas medidas.

Como se isso não bastasse, enquanto as novas tecnologias que objetivam aumentar a produtividade comumente elevam ou criam novos riscos de acidentes, aquelas que objetivam reduzir os riscos normalmente são refutadas, mantendo os trabalhadores expostos a riscos prévios. A adoção de tecnologia pelas empresas é seletiva e tende a não incluir aquelas que versam sobre segurança do trabalho. Ao reverso, as iniciativas predominantes são de resistência à incorporação de tecnologias mais seguras⁶.

Se a microeletrônica e o avanço da mecanização dos anos 1990 e 2000 não melhoraram as condições de trabalho, também não parece que a Quarta Revolução será empregada com tal objetivo pelas empresas. O caso mais emblemático, o das plataformas, tem nas novas tecnologias as ferramentas para acentuar o que os computadores já permitiam fazer em atividades como o teleatendimento. A capacidade de processamento de dados e de controle é a tal ponto maior que as empresas sequer precisam formalizar os trabalhadores como empregados para exercer seu domínio. Outro caso mundialmente famoso é o da *Amazon*, que usa ferramentas como a internet das coisas para monitorar literalmente cada passo dos trabalhadores, tornando real o que parece uma distopia do controle do capital sobre o trabalho.

A tecnologia, apesar de ter potencial para melhorar condições de trabalho e libertar, é concebida e empregada para vigiar, controlar, estranhar (manter o subjugado sem domínio do que está sendo feito) e explorar ainda mais aqueles que vivem do trabalho. Por isso, o adoecimento continua a ser uma tônica nos processos de trabalho.

Em suma, ao contrário do prometido, as novas tecnologias não têm, em geral, se associado a melhores empregos. Condições de trabalho semelhantes ou piores que as anteriormente existentes, com incremento do sofrimento físico e mental, comumente emergem com o emprego das técnicas mais avançadas. Trata-se de fenômeno comum à própria história do capitalismo, pois a tecnologia, a despeito de seu potencial libertador, continua subsumida à acumulação, sendo, portanto, empregada em benefício privado para subordinar e explorar aqueles que vivem do trabalho.

6 Ver Vitor Araújo Filgueiras, NR 12: Máquinas, equipamentos, dedos, braços e vidas, cit.; Vitor Araújo Filgueiras e Alfredo Scienza, *Tecnologia para quê(m)? Resistência empresarial e reprodução das mortes na construção civil*, em Vitor Araújo Filgueiras (org.). *Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira* (Aracaju, J. Andrade, 2015). No Brasil, são muitos os exemplos da luta empresarial para manter o uso de maquinário obsoleto do ponto de vista da segurança do trabalho, como prensas de engate por chaveta e elevadores de obra tracionados a cabo.

Esta edição da Revista Katálysis brinda o leitor uma série abrangente de artigos que se debruçam sobre a relação entre as TIC e as condições de trabalho e de vida.

Boa leitura.

Salvador, 13 de outubro de 2021.

Vitor Araújo Filgueiras fvitor@ufba.br

Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Professor da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia (UFBA)

UFBA

Praça da Piedade, nº 6

Salvador, Bahia - Brasil.

CEP: 40.070-010