

**A MUTAÇÃO DA EMPRESA E DO MUNDO
DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO
TRABALHO DECENTE E DO CRESCIMENTO
ECONÔMICO: uma abordagem sobre o
trabalho na Economia de Plataforma**

***THE MUTATION OF THE COMPANY AND THE
WORLD OF LABOR UNDER THE FOCUS OF
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH:
an approach to working in the Platform Economy***

Fernanda de Vargas Machado*

RESUMO

Se por um lado as mudanças decorrentes da globalização e da onda tecnológica podem ser favoráveis à economia e a alguns ramos empresariais; por outro, a pobreza e a precarização do trabalho continuam na pauta de preocupações da humanidade. Quais são, pois, as mutações que as organizações empresariais e o trabalho vêm sofrendo, notadamente o prestado em economia de plataforma? Qual a responsabilidade social das empresas e como a precarização do trabalho nesse modelo tem sido identificada? São questionamentos que se pretende explorar, visando à implementação do ODS 8 da Agenda 2030, que trata do trabalho decente e do desenvolvimento sustentável. Com base na coleta de dados de livros, periódicos, artigos acadêmicos, consultas a *webpages* e legislação, utilizando-se o método de abordagem dedutivo, discorre-se na primeira seção sobre a globalização e seus efeitos no mercado e no mundo do trabalho. Explana-se sobre a Agenda 2030 da ONU e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com destaque ao 8, sobre o trabalho decente e do crescimento econômico. Na segunda seção, abordam-se as mutações das empresas na era da globalização e da digitalização

* Mestranda no Programa do Mestrado Profissional de Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos/2020). Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul/2010). Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela (Unisinos/2005). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: fernanda.machado.mpd@gmail.com.

e sua responsabilidade social. Em seguida, adentra-se na temática da economia de plataforma e das principais formas de trabalho prestado neste modelo de negócios. Por fim, reflete-se sobre a precarização do trabalho realizado na economia de plataforma e a necessidade de se ponderar se os modelos tradicionais são suficientes para que se alcance o objetivo do trabalho decente e do desenvolvimento sustentável nos termos propostos pela Agenda 2030 da ONU.

PALAVRAS-CHAVE

Economia de plataforma. Precarização do trabalho. Agenda 2030. ODS 8.

ABSTRACT

If the changes resulting from globalization and technological waves can be favorable to the economy and to some business sectors; on the other hand, poverty and precarious work remain on the agenda of humanity's concerns. What are, then, the mutations that business organizations and work have been suffering, especially in the platform economy? What is the social responsibility of companies and how has the precariousness of work in this model been identified? These are questions that we intend to explore, aiming at the implementation of SDG 8 of the 2030 Agenda, when dealing with decent work and sustainable development. Based on the collection of data from books, journals, academic articles, webpage consultations and legislation, using the deductive approach method, the first section discusses globalization and its effects on the market and the world of work. It explains about the UN 2030 Agenda and its sustainable development goals (SDGs), with emphasis on 8, about decent work and economic growth. In the second section, it addresses the changes of companies in the era of globalization and digitization and their social responsibility. Then, it enters into the theme of platform economy and the main forms of work provided in this business model. Finally, it reflects on the precariousness of work carried out in a platform economy and the need to consider whether traditional models are sufficient to achieve the objective of decent work and sustainable development under the terms proposed by the UN 2030 Agenda

KEYWORDS

Platform economy. Precariousness of work. Agenda 2030. ODS 8.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Globalização, Agenda 2030 da ONU e ODS 8;
 - 2.1 Globalização e Agenda 2030;
 - 2.2 O ODS 8: trabalho decente e crescimento econômico;
- 3 A mutação das empresas e do mundo do trabalho: um olhar para o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente;
 - 3.1 A mutação das empresas e a responsabilidade social;
 - 3.2 A mutação do mundo do trabalho e a economia de plataforma sob o enfoque do trabalho decente;
- 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 26/07/2021.

Data de aprovação: 08/11/2021.

1 INTRODUÇÃO

Mudanças de paradigmas ao longo dos tempos vêm sendo experimentadas pela humanidade – o que é próprio da evolução. Desde o fenômeno da globalização, e agora com a Quarta Revolução Industrial, em especial pelo desenvolvimento e implementação da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC) em escala e velocidade nunca antes vistas, verificam-se transformações na forma como vivemos e nos relacionamos, inclusive pela digitalização dos negócios, das empresas e do trabalho. No entanto, esta evolução convive com o paradoxo da pobreza e da precarização do trabalho em muitos segmentos, de forma que a erradicação da pobreza continua sendo um objetivo a ser alcançado pela humanidade.

Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas (ONU), mediante compromisso de 193 Estados-Membros, lançou a Agenda 2030, que visa justamente, como objetivo principal, à erradicação da pobreza, inclusive a extrema, por ser requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável do Planeta, buscando fortalecer a paz universal. A Declaração contempla 17 Objetivos de Desenvolvimento sustentável (ODS), a serem buscados e implementados por todos os setores da sociedade.

O presente ensaio versa, então, sobre as mutações que as organizações empresariais e o trabalho vêm sofrendo, notadamente o prestado em economia de plataforma. Propõe-se reflexão sobre a responsabilidade social das empresas e sobre as evidências de precarização do trabalho nesse modelo, ponderando-se, assim, sobre a implementação efetiva do ODS 8 da Agenda 2030, que trata do trabalho decente e do desenvolvimento sustentável.

Na primeira seção, aborda-se a globalização e seus impactos na economia, nas empresas e no mundo do trabalho. Em seguida, apresenta-se a Agenda 2030 e, em especial, o ODS 8: trabalho decente e crescimento econômico. Na segunda seção, explora-se, primeiro, a mutação das empresas e a responsabilidade social destas, considerando o mundo globalizado e o contexto da Quarta Revolução Industrial. Na segunda parte, explanam-se novos formatos de trabalho em Economia de Plataforma, propondo-se reflexão a respeito da precarização do trabalho tal como vem sendo realizado e a necessidade de se visar ao trabalho decente como premissa ao desenvolvimento econômico sustentável, perquirindo-se se os modelos tradicionais no ordenamento jurídico são suficientes para tal fim.

2 GLOBALIZAÇÃO, AGENDA 2030 DA ONU E O ODS 8

O termo Globalização é amplamente utilizado, seja em debates acadêmicos, políticos ou pela sociedade em geral, refletindo sentimento de que algo importante está acontecendo, muito em razão da velocidade com que as informações são difundidas e, também, pelo fato de que muitas das coisas que se usam no dia a dia se originam de uma geografia cada vez mais complexa de produção, distribuição e consumo. O termo globalização tornou-se genérico, empregado por muitos apenas para traduzir experiências globais (boas e ruins) (DICKEN, 2010, p. 23-24).

Desta forma, pretende-se uma abordagem sobre a globalização, em especial quanto aos seus efeitos econômicos e de valores, no fito de contextualizar as alterações que já se vem

experimentando, pelo menos desde a década de 1990 (RUGGIE, 2014, p. 17), e a culminância na Agenda 2030 da ONU.

2.1 Globalização e Agenda 2030

A globalização deve ser compreendida de forma ampla. Um dos seus aspectos diz com o fenômeno da economia, assim considerada pela integração de processos sociais, culturais, políticos e de instituições, tal como ocorre nos mercados capitalistas, que prevalecem na maior parte do mundo (DICKEN, 2010, p. 25). Nesse sentido, destacam-se as mudanças no plano econômico, tais como alterações no local e no modo de produção, distribuição e consumo físicos de produtos e serviços, do que exsurge que novas geografias são criadas, enquanto o dinheiro percorre o mundo em velocidade sem precedentes (DICKEN, 2010, p. 23).

Acerca das vantagens e riscos na esfera econômica, Peter Dicken (2010, p. 33) refere que através dos processos de produção, distribuição e consumo, a globalização pode gerar tanto bons resultados (oportunidades de emprego, rendimentos, acesso a produtos e serviços), quanto maus (desemprego, pobreza, esgotamento de recursos, poluição ambiental e danos culturais).

Por outro lado, a globalização oferece oportunidades sem precedentes no terreno não-econômico. Trata-se da globalização de valores, entendida como a extensão gradual de princípios éticos comuns, cuja manifestação mais cabal é a Declaração dos Direitos Humanos. Com a expansão dos valores globais, a luta pelo direito de ser diferente e a criação de mecanismos internacionais de defesa da cidadania, refletindo a consolidação, ainda que insuficiente, dos direitos humanos, da democracia, da igualdade de gênero e em relação à diversidade étnica é ampliada e solidificada (MARTIN; OCAMPO; CEPAL, 2003, p. 8).

Considerando não só o crescimento econômico, propulsor das sociedades capitalistas que dominam o mundo, mas também a garantia da dignidade aos homens e a proteção ao meio ambiente, enquanto valores globais, e reconhecendo que a erradicação

da pobreza é o maior desafio global e que dela depende inclusive o desenvolvimento sustentável do planeta, representantes de 193 Estados-membros da ONU reuniram-se, em setembro de 2015, em Nova York, e adotaram o documento “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” (PLATAFORMA [2021]). Nesta Declaração, foram estabelecidos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas a serem desenvolvidas até 2030, tratando-se de um “plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal”, visando à vida digna para todos. Os ODS são o núcleo da Agenda 2030 e descrevem metas a serem cumpridas pelos governos, pela sociedade civil, pelo setor privado e por todos os cidadãos, tratando-se de objetivos “integrados e indivisíveis” e que “mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental” (PLATAFORMA [2021]).

De acordo com a Plataforma Agenda 2030 ([2021]), são 17 ODS:

- 1) “Erradicação da Pobreza”, em todas as suas formas e lugares;
- 2) “Fome Zero e Agricultura Sustentável”, incluindo a “segurança alimentar e melhoria da nutrição”;
- 3) “Saúde e Bem-Estar”, visando a “assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades”;
- 4) “Educação de Qualidade”, com inclusão de forma equitativa e de qualidade ao ensino, promoção de oportunidades de aprendizagem em todas as idades, para todos;
- 5) “Igualdade de Gênero”, inclusive empoderando o feminino;
- 6) “Água Potável e Saneamento”, visando ao acesso e à gestão sustentável dos recursos hídricos e de saneamento;
- 7) “Energia Acessível e Limpa”, assegurando o “acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos”;

- 8) “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, para promoção do “crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”;
- 9) “Indústria, Inovação e Infraestrutura”, buscando “construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação”;
- 10) “Redução de Desigualdades”, em todos os países e entre eles;
- 11) “Cidades e Comunidades Sustentáveis”, para “tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis”;
- 12) “Consumo e Produção Responsáveis” e também sustentáveis quanto aos seus padrões;
- 13) “Ação Contra a Mudança Global do Clima”, a fim de combater mudanças climáticas e seus impactos, com tomada de medidas urgentes;
- 14) “Vida na Água”, com foco no gerenciamento e proteção da vida na água para o desenvolvimento sustentável;
- 15) “Vida Terrestre”, para “Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda”;
- 16) “Paz, Justiça e Instituições Eficazes”, para “Promover instituições fortes, inclusivas e transparentes, a manutenção da paz e o respeito aos direitos humanos baseados no Estado de direito são a base para o desenvolvimento humano sustentável.”, incluindo o enfrentamento à corrupção, ao terrorismo, a práticas criminosas, especialmente aquelas que ferem os direitos humanos”;
- 17) “Parcerias e Meios de Implementação”, mediante a cooperação entre a comunidade internacional, com uma

parceria global, para fortalecer os meios de implementação e revitalização visando ao desenvolvimento sustentável (PLATAFORMA, [2021]).

Extrai-se da Agenda 2030 a intenção de se promover atitudes concretas, por todos - governos, setores privados, sociedade civil, organizações não governamentais, nas relações domésticas e internacionais – para que se possa viver em uma sociedade mais justa, igualitária, com desenvolvimento econômico, sem infringência aos direitos humanos e ao meio ambiente, almejando, assim, o desenvolvimento sustentável do Planeta (PLATAFORMA, [2021]).

Em suma, os 17 ODS

[...] são uma indispensável ferramenta de inclusão sustentável da sociedade, pois objetivam, de forma clara, a erradicação da pobreza e a promoção de uma vida digna para todos os habitantes do planeta. As claras metas incentivam todos os países a adotarem, conforme as suas pautas prioritárias, em espírito de uma parceria global, ações efetivas buscando uma melhora na vida das pessoas, inclusive em um futuro próximo (BAGETTI ZEIFERT; CENCI; MANCHINI, 2020, p. 39).

Passa-se a abordar, mais detidamente, o ODS 8 da Agenda 2030 e, na sequência, as mutações das empresas e do mercado de trabalho, propondo-se uma reflexão sobre sua relação com o “trabalho decente e crescimento econômico”.

2.2 O ODS 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico

Não se pode subestimar os desafios que já temos no mundo do trabalho, como ressalta Guy Ryder, diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pois o desemprego global continua “inaceitavelmente alto, em cerca de 200 milhões de pessoas, enquanto outras centenas de milhões vivem na pobreza laboral”. Lembra ele que os próximos anos serão marcados por alterações significativas quanto à forma como se trabalha, “impulsionadas por mudanças tecnológicas, ambientais e demográficas” (INTERNATIONAL, 2021a).

O ODS 8 da Agenda 2030 confirma o trabalho decente como um propósito universal, para reduzir a pobreza, ampliar a proteção social e promover o desenvolvimento econômico, como já vinha sendo desenvolvido pela OIT (QUINTERO LIMA, 2019, p. 73). Com efeito, o trabalho decente configura o ponto de convergência entre a Agenda 2030 e os quatro objetivos estratégicos da OIT, que são o respeito aos direitos no trabalho; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; o alargamento da proteção social e o fortalecimento do diálogo social, tendo o gênero como tema transversal, e que se afiguram cruciais para o avanço de toda a agenda de desenvolvimento sustentável (INTERNATIONAL, 2021a).

O conceito de trabalho decente, desenvolvido e formalizado pela OIT desde 1999, compreende que

[...] homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (ORGANIZAÇÃO, 2021).

O trabalho decente não é somente um objetivo, mas um meio para que seja possível alcançar-se o desenvolvimento sustentável. Quanto maior o número de pessoas em trabalhos dignos, em empregos decentes, maior o crescimento econômico. Apesar de parecer uma fórmula simples (quanto mais dinheiro o cidadão tem, maior o consumo e mais forte fica a economia, além de se aumentar a arrecadação fiscal do Estado, que mais pode investir, em um círculo virtuoso), nem sempre é observada, seja pelos governos, seja pelas empresas (INTERNATIONAL, 2021a).

Almejando tornar a proposta do ODS 8 clara e objetiva, foram traçadas metas concretas para o seu alcance:

- 8.1. sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do produto interno bruto nos países de menor desenvolvimento relativo

- 8.2. atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão-de-obra
- 8.3. promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, a geração de emprego decente, o empreendedorismo, a criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros
- 8.4. melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o “Plano Decenal de Programas Sobre Produção e Consumo Sustentáveis”, com os países desenvolvidos assumindo a liderança
- 8.5. até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor
- 8.6. até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação
- 8.7. tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas
- 8.8. proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário
- 8.9. até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais
- 8.10. fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros, e de seguros para todos

- 8.a. aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio (*Aid for Trade*) para os países em desenvolvimento, particularmente os países de menor desenvolvimento relativo, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países de menor desenvolvimento relativo
- 8.b. até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (PLATAFORMA, [2021]).

No Brasil, a Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANDT) foi lançada em 2006, fruto de um compromisso firmado em 2003 entre o governo e a OIT, e conta com colaboração do governo e de organizações de trabalhadores e de empregadores, visando ao desenvolvimento sustentável e à inclusão social, no mesmo propósito do ODS 8 da Agenda 2030. A ANDT é direcionada para o “combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento para todas as pessoas no trabalho”, entre outras (INTERNATIONAL, 2021a).

O trabalho escravo, o trabalho infantil e outras formas degradantes de trabalho ainda são existentes em nossa realidade e necessariamente precisam ser erradicados. Mas não se pode olvidar, especialmente no contexto da Quarta Revolução Industrial, os novos formatos de trabalho, decorrentes das mudanças nos mercados, nas estruturas das empresas e no mundo do trabalho, situação potencializada pelo período de pandemia por COVID-19. Além dos problemas (conhecidos) que a humanidade vinha enfrentando, surge a necessidade de reflexão quanto ao trabalho decente e à proteção social de trabalhadores nesta onda digital.

Considerando a dinâmica atual das relações entre empresas e o trabalho entremeadas pelas tecnologias, passa-se a explorar novos modelos organizacionais das empresas e novas formas de trabalho, destacando-se os aspectos a merecer atenção segundo o ODS 8 da Agenda 2030 da ONU.

3 A MUTAÇÃO DAS EMPRESAS E DO MUNDO DO TRABALHO:

um olhar para o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente

Na economia globalizada, novas tecnologias são desenvolvidas e inseridas no cotidiano humano, constantemente, impactando não somente em diversas áreas do conhecimento, mas também nas diferentes formas organizacionais do mercado, das empresas e, por consequência, do trabalho, estando elas imbricadas. Destes, dois impactos serão cruciais: o crescimento econômico, incluindo a produtividade, e o emprego (SCHWAB, 2016, p. 26). É o que se passa a abordar.

3.1 A mutação das empresas e a responsabilidade social

As organizações empresariais vêm sofrendo mutações, premissa que não é novidade, pois “eventos históricos têm mostrado que mudanças cruciais na organização da empresa coincidem com as revoluções industriais” (KAPÁS, 2008, p.15). E, da mesma forma, a organização do trabalho.

O capitalismo deu origem à empresa capitalista, e a primeira manifestação dessa forma foi a fábrica. Desde seu surgimento, eventos históricos têm mostrado que mudanças cruciais na organização da empresa coincidem com as revoluções industriais. Até a própria fábrica foi resultado da Revolução Industrial Britânica (BIR) e, mais tarde, após a Segunda Revolução Industrial (SIR), a grande empresa moderna surgiu na década de 1920. Essa organização firme é chamada de forma multidivisional (forma M) (KAPÁS, 2008, p. 15).

Trata-se de um processo “coevolutivo”, impulsionado principalmente por mudanças significativas nas tecnologias (KAPÁS, 2008, p. 16). Com a predominância da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC), característica da Quarta Revolução Industrial e da Indústria 4.0, identifica-se um novo mutante das empresas, segundo Judit Kapás (2004, 2008), verificado dentro dos limites da própria empresa e, também, em sua forma organizacional (KAPÁS, 2004, p. 79).

Esta empresa em mutação utiliza-se de incentivos de grande potência como fomento à produtividade, com adoção de soluções para os problemas organizacionais mais próximas ao mercado. Impactos na estrutura organizacional da própria empresa são consequência: a cúpula administrativa ocupa-se apenas das principais decisões e ações e há investimento para que os relacionamentos contratuais passam a ser de longo prazo no mercado (KAPAS, 2004, p. 77–78).

A transformação dentro da empresa, por sua vez, gera mudanças na organização do trabalho, que passa a ocorrer em “regime semiautônomo” ou “baseada em projetos” (KAPAS, 2004, p. 77) (KAPÁS, 2008, p. 15). Há expansão do poder discricionário aos níveis hierárquicos inferiores, incentivos de pagamento por desempenho, empoderamento dos funcionários, com maior delegação da autonomia à tomada de decisão (KAPÁS, 2004).

Verifica-se, assim, uma maior concentração no negócio principal (que se convencionou chamar de atividade-fim na seara trabalhista), inclusive pelo uso de *networking*, a exemplo dos “Programas de fornecedores, alianças estratégicas, redes, subcontratação, atividades conjuntas de pesquisa e desenvolvimento” (KAPÁS, 2004, p. 78), importando em relevante descentralização e planificação hierárquica, com ampliação do conceito de autoridade desenvolvido por Coase (KAPAS, 2004, p. 2004), para o qual o empresário é quem detém a autoridade para decisões e operações (KAPÁS, 2004, p. 79).

Nesta sociedade em que a globalização de valores e do próprio consumo sem fronteiras vai ganhando cada vez mais importância, a ideia de responsabilidade social pode ser utilizada como forma de se criar oportunidades de negócio (LOPES, 2019, p. 27). A empresa passa a adquirir um valor econômico direto com a adoção de conduta socialmente responsável, pois, embora o seu principal objetivo seja o de obter lucro – e nada de equivocado há nisso –, ao contribuir para a consecução de objetivos sociais e ambientais

esperados, passa a ocupar lugar de destaque no mercado e especialmente para os consumidores (COMISSÃO, 2001, p. 4).

Ainda que não se considerasse a vantagem de mercado, a empresa é, ou deve ser, socialmente responsável, seja em relação aos envolvidos em seu processo produtivo, incluindo investidores, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, empregados e trabalhadores (terceirizados, autônomos, colaboradores ou qualquer denominação), assim como a própria comunidade, local e global. Basta a lembrança de episódios de acidentes em grandes empresas, até mesmo perdendo-se vidas. Não só os empregados foram afetados, mas toda a sociedade, tendo em vista que danos ambientais ultrapassam barreiras físicas, assim como a afronta a direitos humanos, identificando-se nestes casos a concretude e a dimensão que a responsabilidade social, ou a falta dela, provoca.

O conjunto de Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, desenvolvidos por John Gerard Ruggie e endossados pela ONU (RUGGIE, 2014, p. 22), pode e deve ser utilizado como um guia ao cumprimento da responsabilidade social. São eles direcionados a empresas e a governos a fim de que cumpram etapas necessárias ao implemento do quadro referencial “Proteger, Respeitar e Remediar”, composto por três pilares:

1. o dever do Estado de proteger contra abusos cometidos contra os direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentação e julgamento apropriados;
2. a responsabilidade independente das empresas de respeitar os direitos humanos, o que significa realizar processos de auditoria (*due diligence*) para evitar a violação dos direitos de outros e abordar os impactos negativos com os quais as empresas estão envolvidas;
3. a necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais (RUGGIE, 2014, p. 23).

A despeito de várias interpretações sobre a concepção de responsabilidade social, a Comissão das Comunidades Europeias

(CCE) elaborou o Livro Verde, no qual considerou que a responsabilidade social das empresas consiste em “um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo” (COMISSÃO, 2001, p. 4).

Destarte, como já apontavam os Princípios Orientadores elencados por Ruggie (2014), a responsabilidade social decorre de ato voluntário da organização empresarial, que reconhece ser interessante para o seu próprio desenvolvimento uma atuação pautada por um desenvolvimento sustentável, ou seja, que o processo e os resultados observem os impactos econômicos (lucro), sociais (pessoas) e ambientais (Planeta) (EUROCID, [2021]).

No plano nacional o Decreto nº 9.571 (BRASIL, 2018) também prevê a adoção voluntária pelas empresas. O artigo 2º define como eixos orientadores das diretrizes nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos os mesmos pilares sistematizados por Ruggie (2014): a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais (prevenir); a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos (respeitar); o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados (remediar); além da implementação, monitoramento e a avaliação das diretrizes.

Especificamente quanto à obrigação das empresas de “respeitar”, o art. 5º do mesmo Decreto prevê que cabe a elas, dentre outras obrigações, monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa (inciso I) e divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos (inciso II), tais como:

- a) os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;
- b) as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; e

c) as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, 2018).

Os artigos 6º e 9º do referido Decreto também preveem a responsabilidade das empresas de não violar direitos dos trabalhadores, de clientes ou das comunidades, bem como realizar controle dos riscos e enfrentar eventuais impactos em direitos humanos que possam decorrer de suas atividades, ou reparar, se for o caso. Ainda, cabe às empresas orientar quanto ao cumprimento dos direitos humanos (BRASIL, 2018).

Como destaca Robert Edward Freeman (2018), é necessária uma nova narrativa para o mundo dos negócios: não tem problema ‘ganhar dinheiro’, desde que acompanhado por um senso de propósito e de moralidade. Com efeito, “Uma boa sociedade não tolera tudo” (FREEMAN; BOCCIA, 2018).

Nessa toada, em que se impõe um proceder responsável pelas empresas e em benefício não só dos trabalhadores, mas de toda sociedade, passa-se a analisar a mutação do mundo do trabalho e o trabalho decente.

3.2 A mutação do mundo do trabalho e a Economia de Plataforma sob o enfoque do trabalho decente

A despeito da rápida globalização financeira (inclusive mais do que a comercial e produtiva) e da velocidade com que a TIC impactou todas as relações humanas, não houve expansão na mesma medida quanto ao trabalho digno (MARTIN; OCAMPO; CEPAL, 2003, p.13) (SCHWAB, 2016, p. 29).

Para Klaus Schwab (2016, p. 30), há dois efeitos concorrentes e decorrentes desta realidade sobre os empregos: o primeiro, destrutivo, com substituição de trabalho, obrigando os trabalhadores a se reinventarem e se realocarem, e o segundo, capitalizador, no qual novas empresas e novas profissões e oportunidades surgem.

Com os avanços tecnológicos, tais como “*blockchain, smart contracts*”, inteligência artificial, *big data, machine learning, deep*

learning, redes neurais”, os mercados estão se virtualizando, ou digitalizando, cada vez mais (TRINDADE, 2020, p. 1985) e, assim também, as empresas. Neste processo, destaca-se a Economia de Plataforma, que se utiliza da TIC “para, em síntese, aproximar oferta e demanda, reduzindo-se severamente os custos de transação”, e na qual “as ofertas dos agentes econômicos ficam centralizadas em plataformas, que consubstanciam mercados virtuais, padronizados e ordenados, funcionando muitas vezes ininterruptamente” (TRINDADE, 2020, p. 1988).

O trabalho prestado por meio (ou em favor?) da Economia de Plataforma vem recebendo diversas denominações e, embora não haja consenso sobre os conceitos, citam-se “*gig economy* (‘economia do bico’), capitalismo de plataforma, *crowdsourcing* e *on-demand economy* (‘economia por demanda’)” (ALOISI, 2016; IVANOVA et al., 2018; OLIVEIRA, 2019 *apud* CARELLI; BITTENCOURT, 2020, p. 1290).

A economia de bico, ou *gig economy*, é caracterizada pela similitude com o trabalho de “bico”, no qual a prestação do serviço é por tarefa, em curto período (CARELLI; BITTENCOURT, 2020, p. 1290). O “Capitalismo de plataforma” identifica o fenômeno envolvendo as economias de plataforma e o trabalho por elas intermediado, bem como os seus efeitos, inclusive os danosos (ANTUNES, 2020)(CARELLI; BITTENCOURT, 2020, p. 1290). *Crowdsourcing* denomina o trabalho oferecido em nuvem (on-line), no qual há oferta de serviços por uma “multidão de pessoas” (*crowd*), em formato de terceirização (*outsourcing*). Ou seja, por meio de uma plataforma on-line, contrata-se o serviço, que pode ser executado pela multidão ou por qualquer um, e sem a menor intenção de continuidade por parte do tomador (TODOLÍ, 2017 *apud* CARELLI; BITTENCOURT, 2020, p. 1290).

A plataforma mais conhecida no sistema de trabalho do tipo *crowdwork* (trabalho de multidão) é “o Amazon Mechanical Turk (MTurk), que oferta a execução de mais ou menos três mil ‘tarefas de inteligência humana’”(BRASIL, OITAVEN, CARELLI,

CASAGRANDE, 2018, p. 15), como tradução e transcrição de textos, resposta a pesquisas, busca de informações na web, descrição de imagens para projetos, entre outros (MORESCHI; FALCÃO; FONTES, [2021]).

Encontra-se referência ao trabalho digital em nuvem também como plataformas de microtrabalho; trabalho fantasma e trabalho do clique:

[...] dividimos essas plataformas em três tipos: a) aquelas cujos trabalhadores alimentam e treinam dados para algoritmos de reconhecimento facial e outros objetos, além de avaliar publicidade e transcrever áudios, como Amazon Mechanical Turk, Lionbridge e Appen; b) aquelas que fazem atividade de moderação comercial de conteúdo em terceirizadas de grandes plataformas, como Pacter e Cognizant; c) as plataformas de fazendas de clique, que têm tido destaque midiático e acadêmico principalmente no Sudeste Asiático. Mas todos os três tipos apresentam atividades no Brasil a partir de diversas empresas (GROHMANN; SOARES; MATOS; AQUINO; AMARAL; GOVARI, 2021).

No *crowdsourcing*, o trabalho é por demanda (*on-demand*). Mas também se denomina por demanda o prestado por plataformas em serviços mais materializados, como transporte, dos quais o mais conhecido é a Uber. Outros exemplos são os aplicativos de entrega de alimentos, como iFood; e o GetNinjas, que oferece “assistência técnica, reformas, aulas, moda e beleza, design e tecnologia, serviços domésticos, consultoria, saúde etc.” (CARELLI; BITTENCOURT, 2020, p. 1290), etc.

Paralelamente à imagem de empreendedorismo, liberdade, autonomia e flexibilidade, relatos de precarização do trabalho por aplicativos são cada vez mais recorrentes.

Relatório da OIT intitulado “*Working from home: from invisibility to decente work*” (2021) cita uma série de déficits no trabalho em domicílio, dentre os quais baixos salários, jornada de trabalho

extensa, riscos à saúde e à segurança, falta de convivência social, falta de proteção social e obstáculos ao exercício de liberdade de associação e de negociação coletiva. Além disso, o direito à desconexão é mitigado (INTERNATIONAL, 2021b, p. 182). Enfatiza a OIT que não há legislação tratando das questões específicas relacionadas a este tipo de trabalho e que muito se deve ao fato de as plataformas classificarem os trabalhadores como “autônomos” e os trabalhos serem executados de forma transnacional (INTERNATIONAL, 2021b, p. 182; 184).

A ausência de instruções para executar as tarefas e de pagamento em espécie são algumas das reclamações de trabalhadores brasileiros na MTurk, pois no Brasil a contraprestação ocorre com “créditos para serem utilizados na loja virtual da Amazon” (KALIL, 2021), o que faz com que “recorram a soluções criativas para burlar o sistema” (MORESCHI; PEREIRA; COZMAN, 2020).

No modelo *crowdwork* já se fala em terceirização *on-line* e internacional, não havendo (ou sendo de difícil acesso) registros formais nesse sentido. Ricardo Antunes (2020), a propósito, fala em “escravidão digital”.

Quanto ao trabalho em plataformas de transporte e de entregas, descrevem-se extensas jornadas para que seja possível uma remuneração digna; ameaça (velada?) de bloqueio ou desligamento da plataforma por má avaliação dos consumidores/contratantes/tomadores, por inadequação de conduta ou recusas a viagens em casos de aplicativos de transporte ou entregas, subordinação por comandos/algoritmos e outras formas de precarização (BRASIL; OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 15).

Reconhecendo tal realidade, no âmbito da União Europeia, está sendo realizada consulta aos trabalhadores em plataforma, a fim de “apresentarem os seus pontos de vista sobre a necessidade e a orientação de uma eventual ação da UE para melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais” (COMISSÃO, 2021). Trata-se de primeira fase à iniciativa legislativa, que vem ao encontro da proposta de trabalho decente do ODS 8 da Agenda

2030 da ONU, sendo desejável que assim fosse implementado em outros países, como no Brasil. Ouvir os trabalhadores em plataforma e melhor conhecer suas realidades e necessidades, assim como conhecer o funcionamento das empresas que operam nesses moldes, em muito contribuiria para a formulação de políticas públicas, em especial legislação específica sobre o tema.

Ainda que tenhamos o parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)(BRASIL, 1943), segundo o qual os meios telemáticos de comando equivalem à subordinação para fins da caracterização de emprego, é preciso questionar-se se os sistemas tradicionais seriam suficientes para se alcançar a proteção destes trabalhadores nos moldes pretendidos pela comunidade global. Como visto, trata-se de fenômeno complexo, de forma que se faz importante refletir se uma proposta tradicional não acabaria por trazer resultados indesejáveis, como obstáculos ao trabalho dos brasileiros neste ambiente digital e globalizado.

Nesse sentido, também se tem debatido a ideia de flexissegurança, principalmente na União Europeia, mediante promoção da flexibilidade do mercado de trabalho combinada com a segurança dos trabalhadores, em especial com medidas de proteção social (DALLEGRAVE NETO, [2021]).

Dessarte, o ODS 8 da Agenda 2030 é importante diretriz a se perseguir a fim de que, inclusive nas novas demandas para as quais não se tem resposta definitiva, a dignidade do trabalhador e o trabalho decente sejam sempre o fim, visando ao desenvolvimento econômico sustentável, mediante a assunção da responsabilidade social pelas empresas, implementação de políticas públicas adequadas e envolvimento de toda a sociedade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se por um lado a globalização e a Quarta Revolução Industrial permitiram uma ampliação do mercado e o desenvolvimento de

novas economias, até mesmo viabilizando o trabalho a muitas pessoas que talvez estivessem sem qualquer ocupação, notadamente com o agravamento da crise provocado pela Pandemia por coronavírus, resta evidente que a precarização do trabalho continua sendo uma realidade, que precisa ser enfrentada.

Nesta nova economia, com a virtualização e ampla digitalização dos mercados, surge a Economia de Plataforma, que apesar de trazer incontáveis benefícios para a economia, não tem proporcionado na mesma medida o trabalho decente.

Além das formas de precarização já conhecidas, como o trabalho escravo, o trabalho infantil e outras formas de exploração, o trabalho prestado no sistema da Economia de Plataforma apresenta novos contornos a demandar atenção, notadamente a precarização pelas altas cargas de trabalho, parca remuneração, subordinação e comandos por algoritmos, ausência de proteção social, apenas para citar alguns exemplos. Talvez os sistemas tradicionais legais, tal como a relação de emprego, não sejam suficientes para abarcar este fenômeno tão complexo, podendo inclusive ensejar efeitos indesejáveis para os próprios trabalhadores (a exemplo do não pagamento em espécie que já vem sendo praticado pela MTurk aos brasileiros).

A ideia de responsabilidade social pode ser utilizada como forma de se criar oportunidades de negócio (LOPES, 2019, p. 27), o que é, inclusive, desejável, pois fomenta o crescimento econômico e o desenvolvimento social. Apesar de não se tratar de uma imposição legal segundo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos propostos pela ONU, ou mesmo segundo o Decreto nº 9.571 (BRASIL, 2018), a verdade é que o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa encontram limites no valor social do trabalho e na dignidade humana, consoante artigo 170 da CF, visando ao desenvolvimento sustentável, observando-se princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e como objetivo fundamental a promoção do bem estar de todos (art. 3º, III, CF) (BRASIL, 1988). Aliás,

importante que todo e qualquer tema relacionado a condições degradantes e aviltantes do trabalhador seja considerado à luz dos Direitos Humanos.

Nos exatos termos propostos pela Agenda 2030 da ONU, faz-se necessário o esforço conjunto do governo, do setor privado, de organizações não governamentais, academia, comunidade em geral, indivíduos; enfim, todos devem estar envolvidos para que se possa implementar políticas públicas e no setor privado, visando ao trabalho decente e à dignidade do ser humano, o principal objetivo que a humanidade deve almejar. Enquanto houver pobreza e o trabalho não for decente, o desenvolvimento econômico sustentável não será alcançado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. *E-book*.

BAGETTI ZEIFERT, Anna Paula; CENCI, Daniel Rubens; MANCHINI, Alex. A justiça social e a Agenda 2030: políticas de desenvolvimento para a construção de sociedades justas e inclusivas. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, Bebedouro, v. 8, n. 2, p. 30, 2020. Disponível em: <https://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/766>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm#:~:text=Estabelece%20as%20Diretrizes%20Nacionais%20sobre%20Empresas%20e%20Direitos%20Humanos.&text=DISPOSI%C3%87%C3%95ES%20PRELIMINARES,Art.,multinacionais%20com%20atividades%20no%20Pa%C3%ADs. Acesso em: 11 jul 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 jul 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 25 set. 2021.

CARELLI, Rodrigo De Lacerda; BITTENCOURT, Angela Tavares de Castro. Ninjas fazem bico? Um estudo de plataforma de crowdsourcing no Brasil. **REI: Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1289-1309, 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/499>. Acesso em: 11 jul. 2021.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (CCE). **Livro Verde:** promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas: CCE, 2001. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=EN>. Acesso em: 17 jul. 2021.

COMISSÃO EUROPEIA (CE). Comunicado de imprensa. **Proteger as pessoas que trabalham nas plataformas:** comissão lança primeira fase de consulta dos parceiros sociais. Bruxelas, CE, 24 de fev 2021. Disponível em: https://ec.europa.eu/portugal/news/protecting-people-working-platforms-ec-launches-first-stage-consultation-social-partners_pt. Acesso em: 25 jul. 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Flexissegurança nas relações de trabalho. Que bicho é esse?** Curitiba, Dallegrave Neto Advocacia Trabalhista, [2021]. Disponível em: <https://>

dallegrave.com/flexisseguranca-nas-relacoes-de-trabalho-que-bicho-e-esse/. Acesso em: 15 jul. 2021.

DICKEN, Peter. **Mudança global**: mapeando as novas fronteiras da economia mundial. Tradução de Teresa Cristina Félix de Souza. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

EUROCID. **Responsabilidade social**: o que significa? Conceito e marcos importantes no contexto europeu. Lisboa: Centro de Informação Europeia Jacques Delors, [2021]. Disponível em: <https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/responsabilidade-social-1>. Acesso em: 17 jul. 2021.

FREEMAN, Robert Edward; BOCCIA, Sandra. Por uma nova narrativa para os negócios. **Época Negócios**, São Paulo, 21 dez. 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/12/por-uma-nova-narrativa-para-os-negocios.html>. Acesso em: 30 nov. 2020.

GROHMANN, Rafael; SOARES, Alison; MATOS, Évilin; AQUINO, Maria Claro; AMARAL, Adriana; GOVARI, Caroline. O que são plataformas de fazendas de clique e por que elas importam. **Nexo Políticas Públicas**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2021/O-que-são-plataformas-de-fazendas-de-clique-e-por-que-elas-importam>. Acesso em: 15 jul. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Decent work is not just a goal-it is a driver of sustainable development**. Geneva: ILO, [2021a]. Disponível em: https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/publications%2FDecent_Work_and_the_2030_Agenda.pdf. Acesso em: 18 jul. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working from home**: from invisibility to decent work. Geneva: ILO, 2021b.

KALIL, Renan. Crowdwork, a terceirização online. **Carta Capital**, São Paulo, 6 abr. 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br>.

com.br/opinio/crowdwork-a-terceirizacao-online/. Acesso em: 23 jul. 2021.

KAPÁS, Judit. Industrial revolutions and the evolution of the firm's organization: an historical perspective. **Journal of Innovation Economics & Management**, Dunkerque, n. 2, p. 15-33, 2008. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-journal-of-innovation-economics-2008-2-page-15.htm>. Acesso em: 25 set. 2021.

KAPÁS, Judit. Mutant-firms in the new economy. **Économie et Institutions**, Paris, n. 5, p. 77-96, 2. sem. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/ei.856>. Acesso em: 25 set. 2021.

LOPES, Sara Margarida. **A Responsabilidade Social das Empresas: Perspetivas de representantes de startups do Norte de Portugal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Marketing) - Católica Porto Business School, Porto, 2019. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28574/1/TFM_SaraLopes.pdf. Acesso em: 17 jul. 2021.

MARTIN, Juan; OCAMPO, José Antonio; CEPAL, N. U. El carácter histórico y multidimensional de la globalización. *In*: COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA (CEPAL) **Globalización y desarrollo: una reflexión desde América Latina y el Caribe**. Bogotá: CEPAL, 2003. p. 1-17.

MORESCHI, Bruno; FALCÃO, Guilherme; FONTES, Bernardo. **Exch w/Turkers Project: approximations, individualizations and resistances**. São Paulo, GAIA, C4AI, INOVA USP, 2020. Disponível em: <http://book.affecting-technologies.org/exch-w-turkers-project-approximations-individualizations-and-resistances/>. Acesso em: 25 jul 2021.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fabio G. The brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers. **Contracampo: Brazilian Journal of Communication**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 1, p. 44-64, 2020.

Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38252>. Acesso em: 25 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Brasília, DF: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 jul. 2021.

PLATAFORMA Agenda 2030. Brasília, DF: IPEA, [2021]. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br>. Acesso em: 17 jul. 2021.

QUINTERO LIMA, María. ODS 8: trabajo decente y el futuro del trabajo. **Tiempo de paz**, Madrid, n. 132, p. 68–77, 2019. Disponível em: <http://revistatiempodepaz.org/revista-132/#dfli-1171/69/>. Acesso em: 11 jul. 2021.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. Tradução: Isabel Murray. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**: RJLB, Lisboa, v. 6, n. 4, p. 1977-2013, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_1977_2013.pdf. Acesso em: 22 jul. 2021.