

O trabalho na economia de plataforma: oportunidade ou problema?

Work in the gig economy: opportunity or problem?

Eduardo Paulo Almeida de Sant'Anna^{1*}, Laís Karla da Silva Barreto², Maria Antunizia Gomes³

RESUMO

Este estudo apresenta uma revisão sistemática sobre o trabalho na economia de plataforma. O método revela o contexto em que a economia de plataforma se desenvolve, cria oportunidades, atrai participantes, cresce e se consolida. Este novo ambiente de negócios que exhibe capacidade de permitir a inclusão de grande número de trabalhadores no mercado; revela-se incapaz de garantir direitos e prerrogativas mínimas típicas dos empregos tradicionais. A economia compartilhada e sua realidade se revela uma opção que rompe modelos e cria oportunidades. Nossos achados revelam que é necessário regular a relação de trabalho na economia de plataforma, além de buscar obter um novo contrato social mais amplo.

Palavras-chave: Economia de plataforma; Empresas-aplicativo; Empreendedorismo; Trabalho e emprego.

ABSTRACT

This study presents a systematic review of work in platform economics. The method reveals the context in which the platform economy develops, creates opportunities, attracts participants, grows and consolidates. This new business environment that exhibits the ability to allow the inclusion of many workers in the market; it proves incapable of guaranteeing the minimum rights and prerogatives typical of traditional jobs. The shared economy and its reality prove to be an option that breaks models and creates opportunities. Our findings reveal that it is necessary to regulate the work relationship in the platform economy, in addition to seeking to obtain a new broader social contract.

Keywords: Platform economics; Transportation network companies; Entrepreneurship; Work and job.

INTRODUÇÃO

A busca por oportunidades na nova economia se revelou uma opção com as pequenas taxas de geração de emprego na economia tradicional. Assim, a economia do compartilhamento se apresenta livre para o emprego, exige do trabalhador um perfil

¹ Universidade Potiguar. *E-mail: epas727@gmail.com

² Universidade Potiguar.

³ Universidade Potiguar.

virtual para um universo de potenciais demandantes, faz revelar na prática ser um trabalhador por conta própria, com assunção de todos os riscos e custos inerentes à atividade, organizar sua carga de trabalho e lidar com sua legião de concorrentes, sem entretanto perder de vista sua condição de trabalhador à margem do sistema oficial excluído de todos os direitos previstos em Lei: trabalhistas, assistenciais e previdenciários.

Permanentemente avaliados por seus consumidores, têm o controle do trabalho transferido para o consumo com consequência direta e em tempo real no seu perfil virtual que neste momento já se imagina um microempreendedor.

Para alguns teóricos “[...] mera falácia, ideologicamente falida, dado o estado de regressão social, desmantelamento da assistência e previdência oficial, agravado pelo quadro social agudo de situação precária do trabalho no país” (DRUCK, 2020), ou seja, a instituição do caráter sistêmico de racionalidade de Dardot e Laval (2017) em que o sujeito deve obedecer a nova razão do mundo e todas as atividades devem assemelhar-se a uma produção, a um cálculo de custo, aliado ao imperativo do ‘sempre mais’, que visa a intensificar a eficácia de cada um em todos os domínios: escolar e profissional, mas também relacional, sexual e assim por diante.

Entretanto, a literatura já demonstra que parcela significativa de trabalhadores veem essa mudança para a economia compartilhada como “libertadora” dos ambientes de trabalho tradicionais, proporcionando-lhes oportunidades de trabalhar de forma independente e flexível (HANNÁK *et al.*, 2017). O trabalho flexível é, portanto, visto como um dos principais atrativos desta nova economia, uma vez que se argumenta que os trabalhadores gozam de maior autonomia na decisão de onde e quando trabalhar (FRIEDMAN, 2014; KUHN; MALEKI, 2017). De fato, os “marcadores retóricos” da economia sob demanda são “liberdade, flexibilidade e empreendedorismo” (ROSENBLAT; STARK, 2016), é em verdade uma nova classe, o precariado (STANDING, 1999; 2011; 2017a; 2017b).

O discurso oficial de liberdade e flexibilidade da nova economia largamente propagada por empresas revela-se na prática na transferência de riscos e aumento do controle sobre os trabalhadores, razão desta liberdade significar ausência de salário garantido e incremento de custos fixos de responsabilidade dos trabalhadores, registram Antunes e Filgueiras (2020).

Ademais, seguem Antunes e Filgueiras (2020, p. 33-34), assegurando ao menos onze práticas explícitas de controle dos trabalhadores que contradizem o discurso de

liberdade e controlam o trabalhador, regulando-o ao seu receituário empresarial, senão vejamos:

[...] determinam quem pode trabalhar; delimitam o que será feito, definem que trabalhador realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes, delimitam como as atividades serão efetuadas, determinam o prazo para a execução do serviço, estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos, determinam como os trabalhadores devem se comunicar com suas gerências, pressionam os trabalhadores para serem assíduos e não negarem serviços demandados, pressionam os trabalhadores a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos, usam o bloqueio para ameaçar os trabalhadores, utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho.

Assim, a citada flexibilidade se dá apenas para as empresas (DAL ROSSO, 2017), sendo para trabalhadores apenas de forma aparente, porque na prática são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manutenção de seus instrumentos de trabalho, exatamente como a empresa indica. Apesar de não exercer nenhum direito a flexibilidade aludida pelas empresas, trabalhadores são fortemente influenciados por esse discurso, interiorizando-o em suas práticas e em suas subjetividades, é mais uma retórica falha que emerge apenas para aperfeiçoar o controle e mesmo a sujeição do capital sobre o trabalho (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020), proporcionando o crescimento de um novo proletariado de serviços que não para de se expandir na era digital (ANTUNES; BRAGA, 2009; ANTUNES, 2018).

Nosso estudo tem como objetivo apresentar a literatura revisada com intuito de coletar diagnóstico propositivo da nova face do trabalho da economia compartilhada em especial nas plataformas de aplicativos.

REFERENCIAL

A revolução digital é marca segunda a qual a tecnologia avançou de forma tão rápida que seus desdobramentos e consequências superaram a própria revolução tecnológica em curso. De forma paradoxal, a sociedade dita desejos e expectativas de consumo e modo de vida e a indústria por sua vez influencia diretamente com novos produtos e indução de hábitos a cada dia (PARKER; VAN ALSTYNE; CHOUDARY, 2016).

Neste ambiente surge a Economia 4.0, ou economia digital ou economia do compartilhamento, ou ainda Economia do trabalho sob demanda. Cambridge em seu dicionário oferece o termo *Gig Economy*⁴ para definir; uma nova forma de trabalhar em que as pessoas encontram empregos temporários ou mesmo situações pontuais, *freelancer*⁵, pagos em separado, sem empregadores fixos.

No contexto da economia compartilhada, o trabalho é facilitado através de plataformas digitais e os APPs, (*Application Programming Interface*) que são softwares, em geral para equipamentos portáteis (smartphones e tablets), que reúnem linhas de programação, comandos, funções, protocolos e objetos que os realizadores usam para interligar usuários finais (*consumers*) e sistemas externos (plataformas), realizando operações de toda natureza que satisfaçam o relacionamento entre a demanda e oferta (LEE; KAWAHARA; SHIKANO, 2001).

A economia de plataforma é caracterizada por triangular relacionamentos multiangulares, nos quais os serviços fornecidos pela plataforma de negócios são usados pelos fornecedores por um lado, e clientes-usuários, por outro (LENAERTS; WAEYAERT, 2020). A economia de plataforma é um exemplo típico de mercados bilaterais (ou multifacetados) em que a oferta e a demanda são combinadas por meio de intermediação *online* e frequentemente há algum tipo de competição entre os usuários de ambos os lados. As plataformas online operam em um mercado separado, já que seu principal ativo são grandes conjuntos de dados.

Os vários tipos de plataformas e sua dispersão, tornaram-nas tipos de empresas digitais globalizadas em busca de lucro. Assim, reuniram atenção no debate público e de política, bem como na literatura, uma vez que provaram ser os mais problemáticos e desafiadores para as estruturas regulatórias e instituições jurídicas existentes (GARBEN; 2019; STROWEL; VERGOTE, 2019). O modelo de negócios da plataforma globalizada é baseado na monetização de os grandes conjuntos de dados que controlam e as interações que permitem. Os dados são obtidos de indivíduos (consumidores ou trabalhadores de plataforma) sem remuneração, ao contrário do que costuma se referir como 'trabalho', ou seja, o tempo ou as habilidades de um trabalhador (EUROPEAN COMMISSION, 2019; ARRIETA-IBARA *et al.*, 2018).

Uma plataforma é um negócio que cria interações entre produtores e consumidores e fornece uma infraestrutura participativa aberta que facilita a troca de bens

⁴ Economia Digital, Economia do Compartilhamento ou simplesmente Economia 4.0.

⁵ Freelancer: autônomo, tradução nossa.

e serviços (PARKER; VAN ALSTYNE; CHOUDARY, 2016). Assim, pode ser considerada uma corretora de mão de obra on-line que atua para ‘*cibercoordenar*⁶’ o mercado de um trabalhador e um solicitante de trabalho para uma tarefa ou projeto definido (COLLIER; DUBAL; CARTER, 2017). O trabalho na economia digital é, portanto, um processo que permite que muitos trabalhadores se envolvam em tarefas pagas que são disponibilizadas por plataformas on-line em vez de funcionários tradicionais (DEGRYSE, 2016). Desta forma, é construído um “discurso oficial”, que foi desenvolvido para acompanhar e apoiar a introdução de trabalhos da economia digital. Essa é uma visão tipicamente articulada por governos e empresas, que considera positivo para oferecer uma série de vantagens importantes para aqueles que adotam essa forma de emprego.

Assim, com apelos sedutores e propaganda oficial de solução contemporânea da moderna tecnologia, as plataformas digitais atraem legiões de trabalhadores desempregados, subempregados ou mesmo com desejo de trabalhar por conta própria e a tão sonhada liberdade; a busca pelo empreender (PARKER; VAN ALSTYNE; CHOUDARY, 2016), conforme veremos no próximo tópico.

Essa explosão de empreendedorismo em pequena escala pode nos fazer pensar se estamos voltando à economia do século XVIII, como descrito por Smith⁷ em sua obra “Uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações”. A economia a que Smith se referia era basicamente de mercado e de indivíduos envolvidos no comércio entre si. Nos dois séculos seguintes, no entanto, o surgimento da produção e distribuição em massa rendeu empresas modernas. Os empresários da época de Smith deram lugar aos funcionários assalariados do século XX.

Uma revolução tecnológica diferente - a revolução digital - é parcialmente responsável pelo retorno recente ao intercâmbio ponto a ponto. A maioria dos novos serviços, sob demanda, depende de uma população equipada com computadores ou smartphones (ROSENBLAT, 2016).

Mas essas plataformas não são de forma alguma apenas os fornecedores da mão invisível de Smith. Pelo contrário, a mão que eles jogam para facilitar o intercâmbio é decididamente visível. O Uber, não são os motoristas individuais quem define os preços. O *Airbnb* treina seus anfitriões para serem melhores provedores de hospitalidade. O

⁶ Coordenar de forma digital através de plataformas induzidas a algoritmos com fluxos de saída previsíveis antedados impostados como entradas.

⁷ Adam Smith, economista (1723-1790).

Alibaba facilita a construção de comunidades de vendedores mundiais. Todos eles fornecem sistemas de feedback gerados pelos usuários, criando uma experiência do consumidor de alta qualidade. Muito parecido com uma organização que constrói uma marca (TIPPET, 2017).

A economia digital gerou uma nova forma institucional, a plataforma ponto a ponto. E essas plataformas fornecem camadas de confiança, marca e experiência sob demanda, a necessidade de se especializar antes de se qualificar para se tornar um fornecedor é reduzida. Quase qualquer pessoa com talento pode se tornar um hoteleiro de meio período através do *Airbnb*, compartilhamento de propriedade, Tippett (2017), ou um revendedor de artesanato ao lado através do *Alibaba*, compartilhamento de serviços/produtos, Tippett (2017). Qualquer motorista razoavelmente competente pode se transformar em um fornecedor de transporte comercial conectando-se ao Uber, compartilhamento de serviços propriamente dito, Tippett (2017). E os fornecedores não precisam se comprometer com dias completos de trabalho. Você pode pegar seus filhos na escola (e depois mudar para motorista do Uber). Na economia do compartilhamento, as linhas entre pessoal e profissional tornam-se cada vez mais tênues.

Srnicek (2017) associa o trabalho à economia do compartilhamento, Valenduc e Vendramin (2016), citam o impacto desta relação e o emprego. Sundararajan (2016), elenca as oportunidades que a economia do compartilhamento cria, e McAfee e Brynjolfsson (2014), Sundararajan (2016) e Srnicek (2017) registram uma série de desafios que os formuladores de políticas enfrentam na economia compartilhada.

A economia do compartilhamento registra impacto prejudicial, por oferecer trabalhos sob demanda (MOORE, 2018); entretanto Klein (2017) prefere retratar como uma modalidade de trabalho que concede autonomia e liberdade para empreender e estabelecer autonomamente.

AS PLATAFORMAS NA ECONOMIA DIGITAL E O EMPREGO

A Economia digital dá suporte a uma indústria de contornos e características diferentes. O modelo de negócios dessa indústria produz lateralidade controversa com a economia tradicional, pois cria oportunidade de empresas sem ativos reais, valores mínimos de ativos permanentes e funcionários, disponibilizando quase todo seu orçamento para área de pesquisa e marketing (ACQUIER; THIBAUT; JONATAN,

2017), são empresas que também são difíceis de definir legalmente, institucionalmente e em termos fiscais.

O objetivo destas empresas é tornar as relações mais fluidas entre os usuários da plataforma, garantindo a comunicação entre estes, aperfeiçoando permanente a gestão através dos algoritmos para melhorar o atendimentos e expectativas dos consumidores, e facilitar as transações (TIROLE, 2018).

Fazendo a catraca da economia girar de forma otimizada, as plataformas digitais vêm crescendo de forma acelerada e alargando-se em número de setores; assim, como resultado, o escopo do princípio da triangulação (DIEUAIDE, 2018) aumentou consideravelmente. O princípio da triangulação nas relações de trabalho significa o envolvimento de terceiros no que tradicionalmente tem sido relações bilaterais entre empregados e empregadores (HAVARD; RORIVE; SOBCZAK, 2006), estudando e compreendendo os limites das relações e como são afetadas. Introduce ainda o conceito de zona cinzenta de emprego, um espaço ocupado por relacionamentos, práticas e comportamentos que em parte estão fora das restrições impostas pelos enquadramentos legais e contratuais da relação de trabalho (ARTUS, 2011). A importância deste conceito é entender as relações de trabalho marginais ou aquelas que estão “fora da norma institucional”, num espaço onde nem as instituições do mercado de trabalho nem a lei podem exercer plenamente o seu poder de controlar e entregar seus padrões esperados (DIEUAIDE, 2018).

Na zona fronteira entre as relações de trabalho e emprego, emerge um novo modelo que consiste em prestação de serviços entre fornecedores terceirizados independentes ou autônomos, através de uma empresa e consumidores. Baseado na economia do “clique” (CASILLI, 2019), o trabalho das plataformas digitais foi denunciado de maneira reiterada como coveiros do trabalho assalariado (ABDELNOUR, 2017). De um lado, eles incentivam terceirização de empregos comerciais e corporativos (DRAHOKOUPIL; FABO, 2016); por outro lado, aumentam a concorrência no mercado de trabalho e levam a uma acentuada deterioração dos salários e condições de trabalho (EUROFOUND, 2018).

De outro lado, uma literatura nascente toma forma como a defender o trabalho na economia digital. Brinkley (2016) assegura que trabalhadores da nova economia atuam nesta com trabalhos “de bico”, ou como “*hobby*” tendo outro emprego, principal, “ao lado”. Wood *et al.* (2018), por seu turno, afirma que o trabalho sob demanda é centrado em projetos específicos e finitos, em vez de emprego em período integral. Para o

responsável pelo trabalho, esse relacionamento à vontade implica flexibilidade na seleção, programação e flexibilidade além da escolha de onde e como eles realizam o trabalho (SPREITZER; CAMERON; GARRETT, 2017). A economia digital liberta o trabalhador dos ambientes tradicionais, oportunizando independência e flexibilidade (HANNÁK *et al.*, 2017).

O trabalho na economia digital, portanto, se presta a um trabalho flexível e autônomo, no qual o trabalhador participa mais ao definir seu próprio horário, escolhendo quais projetos seguir, assumindo uma variedade de projetos e papéis e, em alguns casos, orientando seus próprios negócios como empreendedor (ABUBAKAR; SHNEIKAT, 2017). Na ausência de uma organização de trabalho tradicional, os recursos e funções das plataformas digitais ajudar a fornecer estrutura para os arranjos de trabalho e a articulação e avaliação de tarefas (LEHDONVIRTA, 2018).

É certo que a dependência mútua das plataformas digitais no suporte ao trabalho e à dependência do trabalho em relação às plataformas, convida a uma compreensão mais fundamentada teoricamente das plataformas digitais e como elas operam como estruturas sociotécnicas distintas na mediação do trabalho (BERGVALL-KAREBORN; HOWCROFT, 2014).

O aumento de seu papel central e sua impressionante funcionalidade sugerem que uma compreensão mais profunda das estratégias de gerenciamento de uma plataforma requer consideração dos recursos e recursos digitais que mediam um trabalho intensivo em conhecimento (DANN *et al.*, 2020).

O dinamismo da nova economia encontra gradativamente sólidas estruturas sociais enraizadas a contrapor sua marcha consistente em moldar permanentemente o trabalho e ditar os rumos do emprego. Como parece ser o caso Austríaco (ARRIGO; CASALE, 2010; DER STANDART 2017), com a tradição secular (1919) dos Conselhos de Empresa com representantes dos trabalhadores desfrutando de uma ampla variedade de direitos de informação, consulta e participação, direitos especiais de consulta em questões econômicas e de pessoal, bem como em questões sociais.

Os primeiros relatórios sobre o caso austríaco sugerem que a iniciativa foi motivada pelos trabalhadores e visa abordar uma série de questões-chave, como sobretaxas por trabalho particularmente difícil (como trabalho noturno ou trabalho em inverno), subsídio de quilometragem (que supostamente representa cerca de 10 a 15% do “ganho” total), subvencionando contribuições, particularmente para o seguro social, registra o relatório da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Igualmente importante e, portanto, merece registro, o acordo na cidade de Nova York firmado entre o IAM, *Independent Drivers Guild*⁸ e a Uber, que justificou um “assento à mesa”, permitindo que seus membros se envolvam na gestão com o Uber local participando em um fórum de diálogo consultivo.

Diferentemente da situação na Áustria, no caso de New York, o acordo atual é consultivo e impede a negociação coletiva. O “conselho de trabalho” do IDG-Uber, composto por representantes dos motoristas (12) e equipe da IDG e quatro representantes da administração da Uber em Nova York. A agenda está dividida em três segmentos. Começa com uma atualização da administração sobre os progressos realizados desde a última reunião, bem como outras atualizações e alterações sendo consideradas pelo Uber. Isto é seguido por uma continuação pelo “*Guild*” em tópicos discutidos anteriormente, bem como um item de agenda prioritário para seus membros (por exemplo, férias remuneradas). A maior parte da reunião é dedicada às chamadas “conversas sobre questões”, nas quais os motoristas criam questões particulares de sua escolha coletiva e trocas com a gerência (ILO, 2019).

A Organização Internacional do Trabalho⁹, destaca com frequência em relatórios sobre trabalho e emprego na economia compartilhada, registros que merecem reflexão:

Dada a natureza do trabalho com base na economia digital e plataforma (isolado, altamente disperso em todo o mundo) áreas amplas, trabalhadores entrando e saindo ou movendo-se pelas plataformas em busca de tarefas) e características próprias da força de trabalho (geralmente sem proteções básicas da legislação trabalhista, classificadas como independentes contratados), descobrimos que a economia digital pode ser particularmente adequada para regulamentação por meio de mecanismos de negociação e extensão. Por esse motivo, não surpreendemos que os mais avançados exemplos de negociação coletiva na economia de compartilhamento vêm de lugares como Áustria e Suécia, que ostentam estruturas legais e regulamentares sólidas, parcerias sociais fortes e uma prevalência de acordos coletivos (ILO, 2019, p.78).

⁸ A *Independent Drivers Guild* é uma afiliada do Sindicato dos Maquinistas que representa mais de 80.000 motoristas de veículos de aluguel na cidade de Nova York e defende mais de 200.000 em NY, NJ e CT. O IDG é o primeiro centro de trabalhadores sem fins lucrativos a negociar um assento à mesa com uma empresa de plataforma compartilhada e o primeiro a oferecer novas proteções cruciais e benefícios essenciais ao aumentar o poder dos trabalhadores.

⁹ A OIT, Organização Internacional do Trabalho é uma agência da Organização das Nações Unidas, para assuntos relacionados ao trabalho e ao cumprimento das normas internacionais.

Mais recentemente, em resumo executivo denominado Perspectivas sociais e do emprego no mundo, OIT, observamos nas conclusões o registro de avanços nas regulamentações em alguns países, no trabalho com economia digital;

Respostas regulatórias de muitos países começaram a abordar alguns dos questões relacionadas a condições trabalhando em plataformas digitais, destacando-se: Austrália e Nova Zelândia na expansão da cobertura de saúde e segurança ocupacional a todos os trabalhadores; França adotando novas medidas para estender a cobertura de seguridade social para trabalhadores de plataforma; Indonésia e Malásia, na concessão de benefícios de acidentes de trabalho e morte para trabalhadores em plataformas; Irlanda, expandindo benefício de auxílio-doença para seus trabalhadores; Estados Unidos e Finlândia, ampliando seu benefício de seguro-desemprego para autônomos sem emprego (ILO, 2021, p. 212-213).

A Organização Internacional do Trabalho registra assim, o avanço em inúmeros países com políticas iniciais de rede de proteção do trabalhador. Anota ainda, que as tecnologias digitais abrem novas possibilidades de trabalho, que devem vir acompanhados de rápida capacitação de qualidade, num contexto de educação universal em competências não substituíveis pela tecnologia (ILO, 2021). Recomenda também a necessidade de prover e monitorar a capacitação vitalícia, combinado com sistema de proteção social universal que possibilite ao trabalhador assumir a responsabilidade pelo próprio aprendizado, investindo tempo e assumindo riscos.

CONCLUSÃO

Literatura considerável e pesquisas sobre condições de emprego e mercado de trabalho na economia de plataforma registram e evidenciam condições laborais adversas, ou a classificação e relevância de trabalho, se empregado ou autônomo; a negação de direitos consagrados, a transferência de passivos e riscos comerciais e operacionais, dentre outros.

De igual forma, a correta identificação jurídica da situação do trabalhador da nova economia é fundamental para justa caracterização. A literatura não nega igualmente evidências. É demonstrado que o trabalhador de plataforma trabalha sem estar empregado; evidenciado o status intermediário para tais trabalhadores como forma de flexibilizar segurança e direitos, repassando riscos; além de assegurar o status pouco claro de autônomos para reduzir proteção.

De outro lado, a literatura e organismos internacionais igualmente não negam a criação de postos de trabalho, além do reconhecimento do caráter definitivo destas empresas oriundas na economia compartilhada, complexa e em rápida ascensão e mudança.

Com dificuldade de acesso ao mercado de trabalho tradicional, cada vez mais pessoas optam por ganhar a vida em jornadas sob demanda em vez de em tempo integral. Os otimistas vislumbram um futuro de empreendedores de sucesso e um mercado sem limites; os pessimistas prenunciam um futuro de trabalhadores precarizados, desprotegidos e explorados.

A diferença e distância de modelos gera ideia de disseminação de trabalhos de baixa qualidade com poucos benefícios. Uma regulação específica assim como uma transição bem-sucedida para as economias digitais parece uma saída justa. Os governos devem facilitar a transição de emprego e garantir aos trabalhadores justiça e benefícios adequados. Dentre as soluções devem estar contempladas a garantia de condições paritárias nas negociações, inclusive salariais, participação nos lucros e cooperativas.

Regular a economia do compartilhamento não é tarefa simples aos Estados Nacionais, muitos deles participantes de blocos econômicos. A complexidade envolvida é fruto dos muitos domínios de política envolvidos (LOBEL, 2016; GARBEN, 2017; DEVOLDER, 2019). Desta forma a atuação conjunta e intervenções coordenadas em todos as situações políticas serão necessárias.

As tecnologias da informação e comunicação alteraram a forma do trabalho. O dinamismo da demanda requer versatilidade da oferta. Experimentamos uma mudança que, longe de ser perfeita, se revela positiva e sem evidências de retrocesso. “As espécies não crescem na perfeição” (NIETZSCHE, 1997).

Superar os desafios da nova revolução industrial significa repensar os direitos e obrigações da cidadania; limites os quais concordam os indivíduos na troca de suas inalienáveis liberdades para satisfação dos interesses da sociedade, do “Contrato Social¹⁰” de Hobbes (1651), Locke (1690), Rousseau (1762) e Rawls (1971) que se supõem exauridos. Um novo Contrato Social é necessário.

¹⁰ Thomas Hobbes, *Leviatã* (1651); John Locke, *Two Treatises of Government* (1690); Jean-Jacques Rousseau, *Do Contrato Social ou Princípios do Direito Político* (1762); John Rawls, *Uma Teoria da Justiça* (1971). Friedrich Nietzsche, *O crepúsculo dos ídolos* (1889).

REFERÊNCIAS

- ABDELNOUR, S. **Moi, petite entreprise**: Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité. Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.3917/puf.abdel.2017.01>. Acesso em: 9 fev. 2021.
- ABUBAKAR, A. M.; SHNEIKAT, H. T. B. eLancing motivations. **Online Information Review**, V. 41, issue 1, fev. 2017.
- ACQUIER, A.; THIBAUT, D.; JONATAN, P. Promises and paradoxes of the sharing economy: An organizing framework. **Technological Forecasting and Social Change**, Elsevier, v. 125, C, p. 1-10, 2017.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R.; BRAGA, R. (orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas Digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- ARRIETA-IBARRA, I. *et al.* Should we treat data as labor? Moving beyond free. **AEA Papers and Proceedings**, v. 108, p. 38-42, may. 2018.
- ARRIGO, G.; CASALE, G. **Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores**. Organización Internacional del Trabajo (OIT). - Ginebra: OIT, Labour Administration and Inspection Programme. 2010. Disponível em: http://oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_145914.pdf. Acesso em: 30 set. 2021.
- ARTUS I. Les salarié's précaires et la code'termination en Allemagne: la repre'sentation collective au-dela` des normes. **La Revue de l'IREES**, v. 68, n. 1, p. 109-140, 2011.
- BERGVALL-KAREBORN, B.; HOWCROFT, D. Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. **New Technology, work and employment**, n. 29, p. 213-223, 2014. DOI: doi.org/10.1111/ntwe.12038.
- BRINKLEY, I. **In search of the gig economy**. Lancaster: The Work Foundation, 2016. Disponível em: <https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/Insearchofthegigeconomy.pdf>. Acesso em: 9 jan. 2021.
- CASILLI, A. A. En attendant les robots: enquête sur le travail du clic. **Seuil, coll. La couleur des idées, Savoirs**, Paris, n. 2, v. 2, p. 117-121, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.3917/savo.053.0117>. Acesso em: 8 fev. 2021.

COLLIER, R. B.; DUBAL, V. B.; CARTER, C. Labor platforms and gig work: the failure to regulate. **Irle Working Paper**, set. 2017. Disponível em: <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php.2017>. Acesso em: 6 jan. 2021.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DANN, D. *et al.* Blockchain and Trust in the Platform Economy: The Case of Peer-to-Peer Sharing, in WI 2020 Proceedings. *In: 15TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON WIRTSCHAFTSINFORMATIK*, Germany, mar. 2020. Disponível em: https://doi.org/10.30844/wi_2020_n2-dann. Acesso em: 6 jan. 2021.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo. 2017.

DEGRYSE, C. Digitisation of the economy and its impact on labour markets. **ETUI Research Paper - Working Paper**, Brussels, p. 3-80, fev. 2016.

DER STANDARD. **ÖAMTC präsentierte Drohnen Sicherheitspaket**: derStandard.at. 2017. Disponível em: <http://derstandard.at/2000062938605/SicherheitspaketOberste-Gerichtshof-warnt-vor-Bundestrojaner>. Acesso em: 02 out. 2021.

DEVOLVER, B. Contractual liability of the Platform. *In: DEVOLDER, B. (ed.). The Platform Economy*, Intersentia, p. 31-87, 2019.

DIEUAIDE, P. Grey zones and triangulation of the employment relationship in globalisation: a business policy approach. **Transfer Eur. Rev. Labour Res.**, v. 24, n. 5, p. 297-315, 2018. DOI:10.1177/1024258918775533.

DRAHOKOUPIL, J.; FABO, B. The platform economy and the disruption of the employment relationship. **ETUI Policy Brief**, n. 5, p. 1-6, 2016. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/the-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>. Acesso em: 6 jan. 2021.

DRUCK, G. Os impactos da Covid 19 sobre o trabalho. **SBPOT TV: Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, maio 2020. 1 vídeo (1:28:02 mim). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=3GOVI74vPjU>. Acesso em: 27 set. 2020.

EUROFOUND IS AN AGENCY OF THE EUROPEAN UNION - EUROFOUND. **Employment and Working conditions of Selected Types of Platform Work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

EUROPEAN COMMISSION. **Report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets**. Luxembourg, Eurofound Is an Agency of The European Union, 2019. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/mk/data/platform-economy/records/report-of-the-high-level-expert-group-on-the-impact-of-the-digital-transformation-on-eu-labour>. Acesso em: 6 jan. 2021.

FRIEDMAN, T. L. **O mundo é plano: uma breve história do século XXI**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

GARBEN, S. **Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU**. European Risk Observatory Discussion paper, European Agency for Safety and Health at Work, 2017. Disponível em: file:///C:/Users/joselia.rodrigues/Downloads/Protecting_Workers_in_Online_Platform_Economy.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021.

GARBEN, S. The regulatory challenge of occupation safety and health in the online platform economy. **International Social Security Review**, v. 72, n. 3, p. 95-112, jul./set. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/issr.12215>. Acesso em: 6 jan. 2021.

HANNÁK, A. *et al.* Bias in online freelance marketplaces: evidence from taskrabbit and fiverr. **The ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing (CSCW) will be held in Portland**. Oregon, USA., p. 1914-1933, fev./mar. 2017.

HAVARD, C.; RORIVE, B.; SOBCZAK, A. Client, employeur et salarié: cartographie d'une triangulation complexe. **Economies et sociétés, Série AB, Economie du travail, ISMEA**, v. 27, n. 9, p. 1229-1258, 2006.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – ILO. World Employment and Social Outlook: trends. Geneva, Switzerland: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acesso em: 22 maio 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – ILO. **World Employment and Social Outlook: trends**. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/outlook_trends_ILO.pdf. Acesso em: 22 maio 2021.

KLEIN, S. Fictitious freedom: a Polanyian critique of the republican revival. **American journal of political science**, v. 61, Issue 4, p. 852-863, jul. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1111/ajps.12317>.

KUHN, K. M.; MALEKI, A. Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs. **Understanding Online Labor Platform Workforces. Academy of Management Perspectives**, v. 31, n. 3, jun. 2017. DOI: <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0111.2017>.

LEE, A.; KAWAHARA, T.; SHIKANO, K. Julius - an open source real-time large vocabulary recognition engine. Proc. **European Conference on Speech Communication and Technology**, p. 1691-1694, 2001.

LEHDONVIRTA, V. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. **New Technology, Work and Employment**, v. 33, Issue 1, p. 13-29, mar. 2018

LENAERTS, H. K.; WAEYAERT, W. **A economia de plataforma e trabalho precário**. Publicação para o comitê sobre Emprego e Assuntos Sociais, Departamento de Políticas Econômicas, Científicas e de Qualidade de Vida, Parlamento Europeu, Luxemburgo, 2020. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf). Acesso em: 30 set. 2021.

LOBEL, O. **The law of the platform**. *Minnesota Law Review* 137, 2016. Disponível em: <https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1136&context=mlr>. Acesso em: 25 maio 2021.

McAFEE, A.; BRYNJOLFSSON, E. **The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies**. London: W.W. Norton e Company, 2014.

MOORE, P. **The quantified self in precarity: work, technology, and what counts**. London: Routledge, 2018.

PARKER, G. G.; VAN ALSTYNE, M.W.; CHOUDARY, S. P. Platform revolution. How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you. **W.W. Norton & Company, Inc.**, New York, 336 s. 2016.

ROSENBLAT, A. The truth about how uber's app manages drivers. **Harvard Business Review**, apr. 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/04/the-truth-about-how-ubers-app-manages-drivers>. Acesso em: 12 jan. 2021.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of uber's drivers. **International Journal of Communication**, v. 10, n. 27, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>.

SPREITZER, G. M.; CAMERON, L.; GARRETT, L. Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, n. 1, p. 473-499, 2017.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge, UK: Polity Press. 2017.

STANDING, G. **Global labour flexibility: seeking distributive justice**. Nova York: St Martin's Press, 1999.

STANDING, G. **The Precariat: the new dangerous class**. USA: Bloomsbury, 2011.

STANDING, G. O principal inimigo do precariado é o Estado. *In: O Estado de São Paulo*, especial Trabalho. 2017a. <https://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/principal-inimigo-do-precariado-e-o-estado-diz-economista-britanico>. Acesso em: 30 set. 2020.

STANDING, G. **Basic Income: and how we can make it happen**. Lauro de Freitas: Editora Pelicano. 2017b.

STROWEL, A.; VERGOTE, W. Digital Platform: to regulate or not to regulate? *In: DEVOLDER, B. The Platform Economy*. Intersentia, 2019, pp. 1-30

SUNDARARAJAN, A. **The sharing economy**: the end of employment and the rise of gig-based capitalism. London: MIT Press. 2016.

TIPPETT, E. C. Employee Classification in the Sharing Economy. **Cambridge Handbook of Law and Regulation of the Sharing Economy, Forthcoming**, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3009943>. Acesso em: 8 jan. 2021.

TIROLE, J. Economie du bien commun, Paris, PUF. **RIMHE**: Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise, v. 4, n. 4, p. 101-105, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.3917/rimhe.023.0101>. Acesso em: 9 fev. 2021.

VALENDUC, G.; VENDRAMIN, P. Work in the digital economy: sorting the old from the new. **Working Paper**, Brussels, 2016.

WOOD, A. J. *et al.* Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. **Work, Employment and Society**, v. 33, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.

Recebido em: 15/09/2021

Aprovado em: 05/10/2021

Publicado em: 10/10/2021