

PLATAFORMAS DIGITAIS, UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E REGULAÇÃO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO¹.

Ricardo Antunes (UNICAMP)

Vitor Figueiras (UFBA)

Introdução

Nesta segunda década do século XXI, têm sido crescentes as alusões e análises sobre grandes transformações na organização e natureza das relações de trabalho associadas à utilização de novas tecnologias, particularmente da informação e comunicação, que se acentuam ainda mais com as propostas e avanços da chamada *Indústria 4.0* (e o consequente aumento da automação e da inteligência artificial).

Não é a primeira vez que são reivindicadas grandes mudanças no mundo do trabalho em escala global. É recorrente a tese de que determinadas transformações levariam até mesmo à perda de *centralidade do trabalho* em nossa sociedade. Esse “adeus ao trabalho”, todavia, não se confirmou. (ANTUNES, 1995, 1999). E mais recentemente, uma retórica em alguma medida assemelhada vem propugnando a tese de que as supostas novas formas de trabalho estariam substituindo o assalariamento como modo predominante de organização do trabalho, engendrando uma espécie de novo adeus à classe trabalhadora (Filgueiras, Cavalcante, 2020).

Na conjuntura atual, parte desse movimento se expressa em um leque de palavras presentes nas “plataformas digitais” que, a despeito de não

¹ Este texto foi publicado em ANTUNES, R. (2020a) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*, São Paulo, Boitempo.

designarem exatamente os mesmos processos, se aproximam por se relacionar ao uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, como as chamadas *plataformas digitais* e os *aplicativos*. Uma miríade de atividades pode ser efetuada presencialmente (entregas, transporte, limpeza, etc.) ou eletronicamente (por meio do próprio computador, como serviços de engenharia, tradução, etc.). Seu crescimento e sua natureza, entretanto, merecem uma avaliação crítica, ao mesmo tempo cautelosa e rigorosa, de modo a evitar conclusões superficiais e precipitadas.

Desde logo é necessário contrapor-se ao léxico e à retórica empresarial acerca destes “novos negócios”, “novas formas de organização”, especialmente porque a narrativa do capital é um elemento central para, ao escamotear sua natureza, alcançar com maior eficiência seus objetivos. Mascarar e assim negar o que efetivamente significam, tem sido um ingrediente central para o “sucesso” das “plataformas” e “aplicativos”.

Assim, o objetivo deste artigo é analisar algumas características das mudanças que o mundo do trabalho vem experimentando, particularmente no que concerne à utilização das novas tecnologias e, em particular, em relação à natureza e à processualidade dessas mudanças no controle, organização e regulação do trabalho por “aplicativos” e “plataformas”.

Os principais argumentos desenvolvidos podem ser assim resumidos:

1) As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como “plataformas” ou “aplicativos” são, de fato, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a *aparência* de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição;

2) a recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho é um fenômeno praticado há décadas; porém, a utilização das TIC por “plataformas” e “aplicativos” vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo. Isso ocorre tanto quando o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores/as seriam seus “clientes” (e, portanto, desprovidos de relações de trabalho efetivas),

quando se utiliza destas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar, sujeitar e ampliar os níveis de exploração da força de trabalho;

3) Vivemos um momento de contradição quase “irônica” no capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista “técnico”, a utilização das TIC na gestão do trabalho torna a *identificação e a efetivação* de direitos aos trabalhadores/as mais fácil do que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho que não estão sujeitas à regulação protetiva (ou de que não é possível tal regulação) tem desempenhado papel fundamental para *legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar* a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma tecnologia que torna a *regulação tecnicamente mais fácil* é apresentada pelas empresas como *fator que inviabiliza a proteção*. E esse contraditório e complexo movimento, típico da razão instrumental e de suas engrenagens de dominação, tem impactado fortemente as legislações, as instituições públicas, além de se constituir em um elemento a mais para dificultar e obliterar a criação de laços de solidariedade e de organização da classe trabalhadora.

Nossos argumentos estão alicerçados em uma série de dados e informações de bases primárias e secundárias, além da revisão crítica de parte da bibliografia disponível. Em relação às fontes primárias, esse artigo apresenta os resultados de pesquisa que resultou de 26 entrevistas com trabalhadore/as de quatro empresas de entrega, entre 20/05/2019 e 17/10/2019, na cidade de Salvador (BA). Desses, 16 eram motoboys e 10 bike-entregadores, abordados em efetivo labor em sete bairros da cidade. Além da aplicação de questionário semiestruturado, a pesquisa adotou a estratégia metodológica de captação de *prints* das telas dos celulares (quando autorizada pelos trabalhadores), de modo que as informações coletadas são incontroversas quanto às jornadas, pagamentos e outras características da relação entre trabalhadores e “aplicativos”.²

Tecnologias digitais e “novas” relações de trabalho?

² Dados extraídos do Projeto “Caminhos do Trabalho” (UFBA-MPT, coordenado de Vitor Filqueiras), sendo que as fontes secundárias foram consultadas nas bases da RAIS, CAGED e PNAD. Parte da pesquisa qualitativa é resultado também dos Projetos “Trabalho, Tecnologia e Impactos Sociais: o Advento da Indústria 4.0” (UNICAMP/MPT 15ª. Região, coordenado por Ricardo Antunes) e Bolsa-Produtividade/CNPq, “Trabalho Intermitente e ‘Indústria 4.0’: Complexificando a Nova Morfologia do Trabalho”, de Ricardo Antunes.

Na produção acadêmica, nas instituições, nos veículos de comunicação, nos meios empresariais, há uma profusão de termos para definir transformações nos negócios do capital e no mundo do trabalho, que estariam associadas ao uso das novas TIC. *Gig-economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *uberização*, *crowdwork*, *trabalho digital*, entre outros, para os quais há mais dissenso do que consenso.

De Stefano (2017), por exemplo, apresenta uma definição que pode englobar “platform economy”, “gig-economy” e “collaborative economy”. Para o autor, nestas atividades o trabalho seria contratado ou realizado através das TIC, podendo ser efetuado digitalmente (crowdwork) ou presencialmente (on-demand).

Nesse contexto, ganham destaque as empresas que se identificam como “aplicativos” ou “plataformas” digitais. É frequente a ideia de que o objetivo desses empreendimentos seria conectar a demanda de clientes por serviços específicos ofertados por trabalhadores/as provedores (THE HAMILTON PROJECT, 2015). Nessa mesma direção, outra definição mais ampla de *platform economy* como *intermediação* contempla tanto serviços quanto bens e ativos a serem vendidos (FARELL, GREIG, 2016)³.

A análise também pode ser feita numa perspectiva que relaciona transformações na estrutura empresarial e do trabalho. Neste caso, as plataformas digitais significariam uma mudança fundamental no processo de *outsourcing*, que permitiria que trabalhadores/as superassem as barreiras dos mercados de trabalho locais para potencialmente realizar tarefas de qualquer lugar do mundo para outro. (GRAHAM, HJORTH, LEHDONVIRTA, 2017).

Crowdwork, *work on demand* e *digital labour* também podem aparecer como sinônimos. É o caso de Chesalina (2017), que defende que a *platform economy* estaria acompanhada pela ascensão de novas formas de emprego, não mais caracterizadas pela transferência de atividades de uma empresa para agentes específicos, mas para um grande número de indivíduos ou organizações indefinidas.

Nosso objetivo aqui não é esgotar e nem delimitar precisamente cada um dos termos, mas tão somente identificar características comuns, presentes nestas expressões e fenômenos que têm impacto relevante na natureza das

³ Neste texto, priorizamos as “plataformas” e “aplicativos” em que os trabalhadores/as oferecem sua força de trabalho, deixando aquelas em que os são ofertados bens, que merecem uma análise específica.

relações de trabalho. Assim procedendo, parece-nos essa terminologia pretende identificar fenômenos que possuem as seguintes identidades típicas das TIC: 1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade).

A posição de perfil mais acrítico, que parece predominar, é a de que essas transformações têm sido benéficas para quem trabalha, dentre outras razões, porque permitiriam que as restrições de oferta de serviços especializados por questões geográficas fossem reduzidas, facilitando também a busca por oportunidades de “renda” para trabalhadores/as, independentemente da sua localização espacial (KITTUR, et al, 2013). Ou ainda, de que as “plataformas” e “aplicativos” tornariam a conexão e comunicação entre provedores de serviços e consumidores, mais fácil e dinâmica, constituindo mercados on-line que facilitariam os “negócios” para ambos (MANYIKA et al, 2016).

Um dos elementos centrais das análises e das disputas nesse cenário (muitas vezes reproduzido acriticamente) é o fato de que as organizações se apresentam como empresas de tecnologia, “intermediárias” entre “consumidores e produtores”, constituindo um mercado de “dois lados”, com externalidades cruzadas por redes (VALENDUC, 2019). Dada a inexistência de compromisso formal de continuidade da contratação de serviços, essas empresas apresentam o argumento de que trabalhadores/as realizam as atividades “apenas” quando querem e onde querem.

Afirma-se também que “plataformas” a “aplicativos” criam ambientes de trabalho mais “atrativos” para quem tem estilos diferentes de vida, sem a rigidez dos empregos tradicionais e assim facilitam a manutenção de mais de um emprego. Também é comum a alegação de que esses trabalhos são apenas um meio de conseguir uma renda extra ou um modo divertido de conseguir dinheiro no tempo livre (DI STEFANO, 2017).

A ideia de “expansão das oportunidades” para pequenos negócios, desenvolvida com a ampliação das TIC, é também bastante difundida pelo Banco Mundial (World Bank, 2019) e instituições congêneres e apresentada como uma variante de *neoempreendedorismo*. Isso acarretaria, então, uma

“democratização” dos meios de produção (basta ter um computador/celular, carro ou mesmo bicicleta) para a produção “autônoma” de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma *startup*. E o léxico corporativo, com sua alta dose de mistificação, acrescenta: mais do que nunca, seu sucesso “só depende de você”. Tendência que se intensifica quando as empresas alegam disponibilizar “apps” ou as plataformas digitais para pessoas que querem ofertar e melhorar “seus negócios”, engendrando a ideia de que o/as trabalhadore/as são “clientes das empresas”. Por exemplo, a Uber afirma que o/as motoristas *não são empregados, nem prestam serviço* à empresa, mas sim aos consumidores, de modo que são o/as trabalhadores/as “independentes” que contratam os serviços do aplicativo e não o contrário. Nessa mesma direção, também é comum identificar nos estudos sobre esta temática, a responsabilização do/as trabalhadore/as pelo sucesso ou fracasso em aproveitar as “oportunidades” fornecidas pelas plataformas (MANYIKA et al, 2016).

É preciso reconhecer, entretanto, que há posições críticas sobre essas transformações vinculadas às TIC. Alguns autores indicam que defender e mesmo justificar a instabilidade e mesmo intermitência em nome da flexibilidade não é uma estratégia recente para invisibilizar a figura do empregador e assim dificultar a regulação protetiva do trabalho (IRLE, 2017). Outros argumentam que o trabalho em plataforma deve ser entendido no contexto mais geral de precarização do trabalho (HUWS, 2014 e 2003; DE STEFANO, 2017; ANTUNES, 2018).

“Apps” e “plataformas digitais” impõem o/as trabalhadore/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade).

Enfeixa-se o ciclo da lógica da exploração nas grandes plataformas digitais, visto que as corporações alegam que: 1) são empresas de tecnologias digitais; 2) fazem a intermediação de atividades nas quais trabalhadores/as oferecem “serviços” de forma “autônoma”; 3) convertem a força de trabalho em “clientes”; 4) eliminam a subordinação, alegando liberdade para trabalhar quando, onde e como quisessem.

Mesmo entre autores críticos, muitas vezes não se percebe ou não se explicita o caráter assalariado dessas relações ou se supõe que é impossível sua regulação (STANDING, 2016, 2014). Em linhas gerais, prevalece a ideia de que houve ou haverá grandes mudanças na natureza da organização do trabalho e que esse fenômeno está produzindo alterações estruturais nos mercados de trabalho.

Em nosso entendimento, entretanto, a chamada “*uberização do trabalho*” somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de *modos de ser* do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais *individualizadas* (sempre que isso for possível) e *invisibilizadas*, de modo a assumir a *aparência* de “prestação de serviços”. Mas, os traços constitutivos de sua concretude, como veremos a seguir, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor.

Diferentemente da planta produtiva taylorista e fordista que foi dominante no século XX, na “era do automóvel”, as empresas liofilizadas e flexíveis desta nova fase digital-informacional-financeiro, vêm impondo sua tríade destrutiva em relação ao trabalho, no qual a flexibilidade, a informalidade, a intermitência e a (des)regulação se convertem em partes constitutivas do léxico, do ideário e da pragmática da empresa corporativa global. Falamos em (des)regulamentação, pois vem ocorrendo tanto a derrelição e corrosão da legislação protetora do trabalho, quanto imposta uma nova legislação que em verdade permite as formas mais arcaicas de exploração, como ocorreu com a legalização do trabalho intermitente na contrarreforma trabalhista realizada pelo governo Temer em 2017. (ANTUNES, 2018)

Enquanto o conjunto amplo, compósito e heterogêneo da força global de trabalho nas plataformas digitais e nos aplicativos se torna responsável por suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus veículos e demais instrumentos de produção (que os capitais, em um vilipêndio ideológico desmesurado definem como sendo “proprietários dos meios de produção”), a plataforma digital se apropria da mais-valia gerada pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes.

Não é por outro motivo que, a partir da expansão das TIC, ampliaram-se os processos de precarização da força de trabalho em amplitude global, que propiciou inclusive a universalização do termo *uberização do trabalho*. Floresce, então, nas plataformas digitais e nos aplicativos, um mosaico de modalidades de trabalho, como se pode presenciar na Amazon (e Amazon Mechanical Turk) e nos aplicativos de transportes privados e delivery da Uber (e UberEats), Cabify, 99, iFood, Rappi, Glovo, etc, criando um *novo proletariado de serviços* que padece das vicissitudes da “escravidão digital”. (ANTUNES, 2018)

Liberdade e flexibilidade, ou mais subordinação e controle?

Como outros autores já indicaram, a tecnologia digital não é condição necessária para a adoção de modalidades contratuais de trabalho flexibilizadas e precarizadas (DE STEFANO, 2017). Do mesmo modo, a estratégia de contratar trabalhadores/as, negando sua condição de assalariamento, vem se intensificado há algumas décadas (FILGUEIRAS, 2016). Muito antes da existência das “plataformas” e dos “aplicativos”, já se falava na expansão de “novas” formas de trabalho. Dentre outros exemplos, temos as cooperativas, o “aluguel de cadeira”, o “trabalho integrado”, os “sócios”, free-lancers, o “trabalho avulso” etc. Nesses casos, negar a condição de assalariamento é uma estratégia chave na gestão do trabalho, pois, ao precarizar (negando direitos e garantias) e transferir os riscos o/as trabalhadore/as, acaba por trazer novas dificuldades para a organização e resistência às determinações do capital, acentuando, inclusive, sua subsunção (FILGUEIRAS, 2013).

Conjugando o rótulo do trabalho autônomo (ou a negação da própria relação de trabalho) com o contrato por tarefa⁴, o/as trabalhadore/as, além de não terem salário, renda ou jornada garantida em seus contratos, não gozam de qualquer direito, mesmo quando conseguem um “serviço”. Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC é, além de potencializar exponencialmente as formas de obtenção de lucros e até mesmo de extração do mais valor, é o de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o *aparente* comando dos “algoritmos”.

⁴ De modo que constituem, de fato, modalidades de contrato de zero hora (só que sem admissão do vínculo de emprego), como os tradicionais “chapas” nos portos secos.

E este novo fetiche do mundo tecnológico do capital permite, ao mesmo tempo, que se expanda o ideário fetichizado de que tudo está sob impulsão de uma “neutra tecnologia”, “autônoma”, quando é a engenharia informacional do capital que tem de fato o comando do algoritmo e, portanto, dos ritmos, tempos, produtividade e eficiência no universo microcósmico do trabalho individual, tendência que não para de se acentuar com a proposta da chamada Indústria 4.0., como se esta fosse um imperativo inexorável da tecnologia.

A ideia de liberdade e flexibilidade (“trabalhar quando e onde quiser”) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre o/as trabalhadores/as, pois essa “liberdade” significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos que se convertem em responsabilidade dos mesmos. Ademais, em contradição com o discurso da “liberdade”, as “plataformas” e “aplicativos” empregam ao menos 11 medidas *explícitas* para controlar o/as trabalhadores/as, conforme apuramos nos “termos de uso”, autos de infração, processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens e celulares analisados. As plataformas e os aplicativos têm um claro receituário, que executam cotidianamente:

Primeiro: determinam quem pode trabalhar. Se elas são mais ou menos exigentes na admissão, isso não muda o fato de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e interesses (estratégias). O/as trabalhadore/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

Segundo: delimitam o que será feito, seja uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, uma entrega, etc. O/as trabalhadore/as não podem prestar serviços não contemplados pelas “plataformas” e “aplicativos”.

Terceiro: definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para uma decisão de alocação que é a empresa que realiza.

Quarto: delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja o trajeto, condições dos veículos, controlando até mesmo o comportamento do/as trabalhadores/as frente aos clientes.

Quinto: determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para as entregas, quanto os prazos máximos para realização das traduções, projetos e demais atividades realizadas.

Sexto: estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento do/as trabalhadore/as. Aqui entram os algoritmos, que, conforme dissemos anteriormente, nada mais são do que programas comandados pelas corporações globais, para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade) que permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os seus momentos.

Há uma espécie de “leilão invertido” que coloca o/as trabalhadores/as em concorrência permanente, na busca por um novo labor a ser executado. Criam-se “mercados de trabalho” no interior de cada empresa, visando ao enfraquecimento do poder de barganha da força de trabalho. Assim, um amplo contingente (recrutado em diversas profissões, em sua maioria desempregada) fica à disposição da plataforma, para competir entre si, permitindo que haja sempre a possibilidade real de rebaixamento salarial.

Essa baixa remuneração converte-se em importante mecanismo para a imposição de longas jornadas, uma vez que para sobreviverem, são obrigados a arcar com o conjunto dos custos de manutenção, comprando ou alugando carros e motos e assim contraindo dívidas que dependem dos salários percebidos para serem quitadas. De fato, quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo.

Não bastasse a instabilidade das tarifas, as empresas usam “promoções” para tornar os rendimentos ainda mais incertos. Nos casos do/as entregadores/as pesquisados, constatamos que é frequente que mais de 50% dos pagamentos sejam provenientes das metas cumpridas ao longo das jornadas de trabalho e das gorjetas percebidas. As empresas muitas vezes chegam a determinar até o valor das gorjetas que os trabalhadores podem receber.

Sétimo: determinam como o/as trabalhadore/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a/os entregadore/as acessar o site “RECLAME AQUI”, redes sociais, ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

Oitavo: pressionam o/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a “taxa de referência da cidade”. Em nossas entrevistas, realizadas em Salvador, detectamos mensagens de empresa que questiona o entregador que só realizava pedidos acima de determinada quantia.

Nono: pressionam o/as trabalhadore/as a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as “promoções”, que atuam como metas com horários a serem cumpridos pelos entregadore/as, para incitar que trabalhem por mais tempo.

Décimo: usam o “bloqueio” para ameaçar o/as trabalhadore/as, o que implica deixá-lo/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas⁵.

Décimo primeiro: 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. Isso transparece de modo patente nas entrevistas e nos “termos de uso” de diversas empresas. Vário/as entregadore/as entrevistados relataram seus desligamentos arbitrários e mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida.

Todas essas medidas de controle mantêm o/as trabalhadore/as em completa instabilidade, convertendo-se o regramento acima descrito em poderoso instrumental de gestão e controle da força de trabalho. Ao assim procederem, as empresas utilizam-se desta condição de vulnerabilidade, que é enormemente potencializada pelas TIC que permitem uma infinidade de dados que podem ser usados contra a classe trabalhadora.

O controle e a subordinação são ainda mais exacerbados pela transferência dos riscos a/os assalariados/as, que inclui a assunção de custos, como a aquisição de carros, celulares, computadores, bem como a sua manutenção. As empresas conseguem, então, transformar instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco e sem necessidade de terem sua propriedade formal.

Desse modo, para as empresas há ampla flexibilidade (DAL ROSSO, 2017), mas para o/as trabalhadore/as a flexibilidade (escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho) é apenas *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”⁶.

A despeito de não gozar da flexibilidade aludida pelas empresas, trabalhadore/as (e instituições) são fortemente influenciados por esse

⁵ Conforme as entrevistas, estes atrasos são decorrentes de falha do restaurante e não dos entregadores. Em muitos casos, sequer uma resposta objetiva é oferecida para as razões do bloqueio.

⁶ Nesse sentido, chega a ser risível esperar que as empresas controlem o ponto diretamente. Se o fizessem, estariam obrigados a garantir alguma renda ou salário, exatamente o inverso da sua estratégia de controle e de exploração do trabalho.

discurso, interiorizando-o em suas práticas e em suas subjetividades. E, mais uma vez, a “neutra” tecnologia digital emerge para aperfeiçoar o controle e mesmo sujeição, ao oferecer uma radiografia completa de como atuam o/as trabalhadore/as, com uma precisão inimaginável para o próprio Taylor. Assim, as TIC, com seus instrumentos de controle e exploração, ao exasperar a retórica das “novas” formas de trabalho, procuram legitimar e cristalizar a estratégia de gestão do capital. Forma-se, então, uma situação aparentemente contraditória: poucas vezes o trabalho foi tão estritamente controlado (agora pela via informacional-digital), enquanto o discurso apologético não para de propagandear as benesses do “trabalho autônomo”, “livre”, do “empreendedorismo” etc. Não é difícil constatar que, na contrapartida destas formulações apologéticas, estamos presenciando o advento de um *novo proletariado de serviços* que não para de se expandir na *era digital*. (ANTUNES, 2018; ANTUNES E BRAGA, 2009)

Uma fenomenologia da exploração

Os rigorosos monitoramento e controle das empresas são normalmente acompanhados pelo labor intensivo e salários rebaixados. Nas atividades de entrega com bicicletas, por exemplo, pesquisa da Aliança Bike (2019) sobre os ciclistas, realizada em junho de 2019, com 270 entregadores, indica que 57% trabalham todos os dias (de segunda a domingo) e 55% trabalham 10 ou mais horas por dia (apenas 25% trabalham menos do que 8 horas diárias). São resultados muito parecidos com os obtidos por nossa pesquisa em Salvador, em que a jornada média foi de 10h23min por dia, seis dias na semana. Em ambos os casos, os limites legais de jornada e descanso são amplamente ignorados. Essas situações são também similares às detectadas para os entregadores no Reino Unido (Filgueiras, Cavalcante, 2020).

Em vários setores, é comum que os trabalhadores passem muito tempo on-line esperando por serviços. Por isso, como apurou pesquisa da OIT:

Ninety percent of workers in the survey reported that they would like to be doing more work than they are currently doing, citing insufficient work and low pay as the reasons they were not. Despite the desire for more hours, many were already working a lot: 40% of respondents reported that they regularly worked seven days a week and 50% indicated that they had worked for more than 10 hours during at least one day in the past month. Low pay coupled with the need to work resulted in workers spending long hours online. (Berg, De Stefano, 2017)

Não por acaso, por exemplo, os indivíduos em “zero hour contracts” (em que se enquadram o/as trabalhadore/as “digitais”), também no Reino Unido, laboram ora muito mais, ora muito menos do que a média, criando uma espécie de polarização das jornadas (Filgueiras et al, 2017). Algo muito semelhante é verificado no Brasil após a reforma trabalhista de 2017 (Krein, Veras, Filgueiras, 2019). Além disso, ao contrário do propalado pelas empresas, a maioria do/as trabalhadore/as não têm vínculos apenas pontuais com essas empresas para uma renda extra (Berg, De Stefano, 2017; Aliança Bike, 2019). Similarmente, em nossa pesquisa, 70% dos entregadores só possuíam essa ocupação. Assim, configura-se uma tendência à subsunção permanente do trabalho à dinâmica do capital (e não apenas durante a jornada), já que trabalhadores/as passam a moldar sua vida toda à demanda (ou possibilidades de encontrá-la) por seus serviços, podendo ficar ininterruptamente à disposição.



Tela de celular de trabalhador de empresa de entrega

Como já indicamos, as baixas remunerações são condição essencial para a submissão dos trabalhadores a longas jornadas. Há várias evidências de que isso procede de maneira dramática, como ilustra o *print* acima, em que o entregador trabalhou sete dias seguidos, ficou on-line por mais de 61 horas, e recebeu apenas 212 reais. Em São Paulo, trabalhando 09h24min por dia, os entregadores ganham R\$ 936,00 por mês (Aliança Bike, 2019); se fosse uma jornada legal de 44 horas, eles receberiam R\$762,66 por mês. Em Salvador,

um/a entregador/a recebe, em média R\$ 1.100,00 por mês; mas, quando se restringem a uma jornada de 44 horas, conseguem apenas R\$780,64 mensais. Em ambos os casos, a renda média da jornada regular é muito inferior ao salário mínimo.

A grande São Paulo, a pesquisa realizada por Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), com 100 motoristas de transporte particular por aplicativo, oferece um quadro particular. Segundo os autores, o/as motoristas entrevistado/as, por um lado, se sentem como “empreendedore/as” e valorizam a “flexibilidade” da jornada de trabalho, mas, contraditoriamente, seguem em busca de um trabalho formal, reclamam da carga horária de trabalho excessiva, da baixa remuneração percebida e entendem a falta de vínculo como um fator negativo na relação às empresas similares de transporte particular por aplicativo.

Na pesquisa verificou-se a predominância do trabalho masculino (88%), com a faixa etária entre 26 e 45 anos (69%); escolaridade oscilando entre o ensino médio completo e superior completo (90%); pouco tempo de trabalho com o aplicativo (89% até dois anos); jornada diária de trabalho entre 6 e mais de 8 horas (77%); dirigindo de 5 a 7 dias por semana (73%); remuneração bruta⁷ inferior a R\$ 2.000,00 (90%) por semana, tendo no aplicativo de transporte sua fonte única de remuneração (57%).(MORAES, OLIVEIRA, ACCORSI, 2019, p. 667)⁸

Dentre os aspectos positivos, o/as trabalhadore/as citam as “vantagens como a oportunidade de conhecer outras pessoas e certa liberdade para determinar o próprio horário de trabalho”, mas não deixam de apontar as desvantagens, como a “necessidade de trabalhar muitas horas na semana; a ausência de “total liberdade para definir a jornada de trabalho”; a falta do vínculo empregatício; “os rendimentos auferidos na atividade são inferiores ao de um emprego tradicional”, além de afirmar que “gostariam de ter carteira assinada” e “direitos trabalhistas”. (idem, p. 674).

No Brasil, o rendimento médio do setor de transporte de passageiro/as (em que predomina o trabalho “autônomo”) na média móvel de setembro de 2019 (PNAD) foi de R\$ 1.876,00 e tem caído justamente após a expansão do

⁷ É importante destacar que todas as despesas são sempre pagas pelos trabalhadore/as, o que reduz significativamente este montante.

⁸ Em Nova York, 85% do/as motoristas de transporte de passageiro/as ganhavam abaixo do mínimo por hora, em 2017, sendo que 60% trabalhavam em tempo integral (17% mais de 50 horas por semana) (Parrot, Reich, 2018).

UBER (chegou a ultrapassar R\$ 2.050,00 em 2014). Motoristas com carteira, em 2018, tiveram média salarial de R\$ 2.137,00 (sem contar demais direitos)⁹

Nos arranjos sem reconhecimento do vínculo de emprego, as longas jornadas, que remetem aos primórdios da Revolução Industrial (Basso, 2018), bem como a negação completa de direitos do trabalho acentuam os riscos à própria vida do/as trabalhadore/as, pois as plataformas e aplicativos não se consideram responsáveis pela saúde e segurança do trabalho. Em julho de 2019, em São Paulo, o trabalhador (motoboy) Thiago de Jesus Dias, no exercício de seu trabalho para a Rappi, sofreu um AVC e, sem receber atendimento imediato da empresa, morreu alguns dias depois. O descaso, brutal e desumano, repercutiu fortemente na grande imprensa (Antunes, 2019, p. 548).

Sabemos que esse trágico acidente letal não é um caso isolado. Segundo Relatório da Companhia de Engenharia de Tráfego da cidade de São Paulo, em 2018, os acidentes fatais com motociclistas aumentaram 18% (360 no total)¹⁰, ultrapassando, pela primeira vez, aqueles envolvendo pedestres. Além dos acidentes de trânsito, os trabalhadores/as estão também expostos à violência que resulta em morte durante o labor. Segundo matéria publicada por Mike Issac (The New York Times, 23 de agosto de 2019)¹¹, 16 motoristas do Uber foram assassinados no Brasil até meados de 2019. Na grande São Paulo, apenas em setembro, ocorreram cinco assassinatos de motoristas¹².

Vale destacar que quando adoecem, descansam, tiram férias, têm seus instrumentos de trabalho fora do funcionamento, em todas estas situações, os rendimentos são zerados para o/as trabalhadore/as. É por isso que, para sobreviver, atenuar suas vicissitudes e manter seu vínculo de trabalho, são obrigados a trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar suas jornadas e ainda agir em estrito acordo com o que é determinado pela empresa.

Em suma, se as novas TIC trazem grandes mudanças para o mundo do trabalho, os seus elementos centrais estão canalizados tanto para elevar a capacidade de controlar e comandar um enorme exército de força sobran-

⁹ Mesmo quando o modelo de contratação sem garantia de jornada é usado em empregos formais, se verifica uma precarização acentuada. Os dados da RAIS para o/as trabalhadore/as intermitentes em todos os setores, em dezembro 2018, sugerem que ao menos 40% não tiveram remuneração e outros 25% receberam um salário mínimo ou menos.

¹⁰ Não por acaso, cresceu “9% para 14% na participação de entregadores e motofretistas entre as mortes de motociclistas no trânsito em 2018.” (CET, 2019)

¹¹ <https://www.nytimes.com/2019/08/23/business/how-uber-got-lost.html>

¹² <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/09/30/motorista-de-aplicativo-e-espancado-no-abc-setembro-registra-5-mortes-na-grande-sp.ghtml>

trabalho, do que resulta um aumento exponencial, tanto na exploração, quanto na espoliação do trabalho, levando ao limite os interesses ditames do capital e de suas corporações. Desse modo, as TIC se configuram como um elemento vital, dentre os distintos mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo de nosso tempo. Ao contrário da equivocada “previsão” do fim do trabalho, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o que de fato temos é uma ampliação do trabalho ainda mais precarizado, que se estende e abarca (ainda que de modo diferenciado) desde o/as trabalhadora/as da indústria de *software* aos de *call center* (o *infoproletariado* ou *cibertariado*), atingindo crescentemente os trabalhos nos bancos, comércio, *fast food*, turismo, além da própria indústria e agroindústria etc. (ANTUNES, BRAGA, 2009; HUWS, 2003, 2014)

É por isso que, nos dias atuais, é difícil encontrar qualquer modalidade de trabalho que não tenha alguma forma de interação e dependência de celulares, computadores, smartphones e assemelhados, sendo que a gestão praticada nos moldes das “plataformas” tornou-se potencialmente expansível para um imenso conjunto de ramos e setores. São estabelecidas relações sem qualquer limite de jornada, renda, saúde, segurança. Nesse sentido, é necessário acentuar que esse vilipêndio em relação ao trabalho não é uma “possível remissão ao futuro”. No presente, a expansão do trabalho digital vem demolindo a separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele (ANTUNES, 2018; 2019).

Nesse cenário, algumas contradições emergem. Primeiro, com a individualização dos serviços e da remuneração, a exploração se torna mais explícita – sabe-se quanto cada trabalhador/a produz e o qual o percentual desse valor que é apropriado pela empresa, que está rigorosamente quantificado nas plataformas digitais, ao mesmo tempo em que se nega, de modo mais do que dissimulado, a natureza assalariada das relações de trabalho.

Ademais, o controle do capital se reforça e se reproduz com a ideia de que o/as trabalhadores/as estão se “autogerindo”. Mas, contrariamente, as plataformas digitais controlam todo o processo, determinam os formatos exatos dos contratos de trabalho, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam. O/as trabalhadora/as são *induzidos* a adotar estes comportamentos e estas atitudes, não lhes cabendo outra alternativa, se querem permanecer exercendo o seu labor. O fato de serem submetidos a estas condições, então, não significa que a iniciativa, o controle e a autonomia das atividades estejam em suas mãos.

Contudo, tratando-se de um sutil mecanismo de sujeição, ao menos nas primeiras fases do trabalho, não é de surpreender que o “consentimento” seja maior em relação aos ditames empresariais. Não por acaso, esses/as trabalhadores/as externam com frequência a defesa da “liberdade” existente, dada a ausência do “patrão”, ou também vejam como positiva a “flexibilidade” (Filgueiras, Cavalcante, 2020). Tudo isso, entretanto, tende a se desvanecer, quando se vivencia um cotidiano pautado por vilipêndio, exploração e precarização, como procuramos demonstrar ao longo do artigo.

Por fim, justamente quando é mais fácil proteger o trabalho do ponto de vista *tecnológico*, mais difícil se torna *politicamente* implementar essa regulação, por conta da assimetria de forças em que a retórica joga papel muito importante, como veremos.

É impossível criar mecanismos de proteção ao trabalho?

No capitalismo, dar efetividade aos direitos previstos para a classe trabalhadora é um desafio central que constitui a própria história do movimento operário. Desde os primórdios das normas de proteção ao trabalho, a luta do capital para impossibilitar os direitos da classe operária é marcante, como seminalmente indicou Marx em *O Capital* (MARX, 2013). Com o advento das novas TIC e seu uso pelas empresas na gestão e controle do trabalho, podemos provocativamente dizer que nunca foi tão fácil, *do ponto de vista técnico*, efetivar o direito do trabalho. As novas tecnologias (particularmente a internet e os dispositivos móveis) *tornam muito mais rápido, preciso e incontroverso identificar os trabalhos realizados, seus tempos e movimentos, suas durações, pagamentos e demais ocorrências, assim como impor às empresas o cumprimento de normas*.

A identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções *in loco*, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas, etc. Para acessar essas informações, bastaria requisitá-las. Isso já foi feito, por exemplo, em Nova York, apurando-se que a grande maioria dos motoristas de passageiros recebia menos do que o salário mínimo da cidade¹³.

¹³ <https://www.bbc.com/news/technology-50418357>

Também a efetivação das normas se tornou tecnicamente muito mais fácil. Até hoje têm sido usados procedimentos presenciais como audiências, assinatura de compromissos, eventual uso da polícia, procura por bens etc. Sob o mundo digital e suas plataformas, *bastaria tão somente interpelar diretamente a empresa, sob ameaça, bloqueio ou intervenção direta em seu aplicativo ou conta*. Desse modo, há uma facilidade *técnica* inédita para impor limites às horas trabalhadas, seu ritmo e intensidade, garantir descansos, férias, pagamentos mínimos, pagamentos de horas extras, ou qualquer outro aspecto da relação de emprego.

Contraditoriamente, entretanto, talvez nunca tenha sido tão difícil impor normas de proteção ao trabalho para limitar a compulsão do capital. Vivemos uma conjuntura de grande ofensiva do capital sobre o trabalho, uma verdadeira *contrarrevolução preventiva de amplitude global*, sustentada por uma forte ideologia neoliberal em uma fase de *crise estrutural do capital* (ANTUNES, 2018). E são estes condicionantes que permitem às empresas de aplicativos *impor* uma suposta inviabilidade de regulação protetiva.

A ideia de que o direito do trabalho gera desemprego impregnou o discurso em geral, contaminando fortemente o debate sobre a regulação de “aplicativos” e “plataformas”, particularmente pela condição aparentemente flexível que os trabalhadores/as dessas empresas se encontram. Além disso, o discurso sobre a própria natureza do trabalho nas “plataformas” e “aplicativos” tem papel importante no enfraquecimento do direito do trabalho. Ele é parte de uma espécie de *novo adeus à classe trabalhadora*, uma narrativa que advoga a emergência de mudanças radicais nos mercados de trabalho em amplitude global, na o qual o assalariamento estaria sendo substituído por “novas” formas de trabalho (Filgueiras, Cavalcante, 2020).

Há pelo menos três diferentes perspectivas que se enquadram nesse novo adeus à classe trabalhadora, englobando distintos matizes teóricos e ideológicos. A primeira, mais “radical”, pressupõe que o trabalho autônomo está substituindo o trabalho assalariado. A segunda afirma que “novas” formas de trabalho estão se expandindo e por isso não se enquadrariam como assalariadas ou autônomas, constituindo o que tem se chamado de “zona cinzenta”. Essas duas perspectivas são normalmente combinadas para enfatizar as mudanças nos mercados de trabalho. Elas aparecem, por exemplo, numa publicação da Organização Internacional do Trabalho, sugestivamente chamada de “The Changing Nature of Jobs” (ILO, 2015, p.13).

Essas formulações costumam dar destaque ao papel das novas tecnologias na promoção dessas mudanças: “New technology and changes in the way enterprises organize production are key factors behind the shift in employment relationships and the spread of new forms of work” (ILO, 2015, p.14)

A terceira perspectiva é apresentada por Standing (2011, 2016), sintetizada pelo que ele entende como “precariado”, uma *nova classe social* que estaria crescendo ao redor do mundo, que se diferencia dos assalariados. O tipo de trabalho que mais cresce é o “*crowdwork*”, realizado pelos “*taskers*”, que integram o precariado e estão em atividades desprovidas de direito, estabilidade e garantia de renda. Os *taskers* trabalhariam por meio dos *labour brokers* (como o Uber), consideradas pelo autor como rentistas, pois não seriam proprietários dos meios de produção. Para o autor, estes novos contingentes sociais não seriam empregados, pois não sendo diretamente supervisionados e sendo proprietários dos principais meios de produção, teriam o controle do seu tempo de trabalho (STANDING, 2016)

Por isso, para Standing, a regulação protetiva do trabalho não é solução para essa parcela crescente da população. Para o autor, estamos vivendo uma *revolução nas formas de trabalho* que inviabiliza a regulação anterior para proteger os trabalhadores.

Em síntese, em suas três versões, o novo adeus à classe trabalhadora presume (quando não apoia) que o direito do trabalho tende a ser anacrônico porque as “novas” formas de trabalho o tornariam inviável ou inaplicável. Trabalhadore/as seriam crescentemente autônomos, empreendedores ou parte do precariado sem vínculos com um empregador específico que pudesse ser responsável pelos seus direitos (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020).

E estas formulações encontram eco e ganham amplas adesões inclusive junto às instituições **públicas**, além de se ampliar socialmente junto a parcelas de trabalhadore/as que, premidos pelo desemprego ou seu risco iminente, tendem a introjetar e assimilar esse ideário. Esse processo, então, se retroalimenta e se reitera pelas formas de contratação que, como enfatizamos, mascaram e negam a condição de assalariamento e assim se converte em um *leitmotiv* das “plataformas digitais”, que são de fato grandes corporações do capital (como a Amazon, Uber e tantas outras já mencionadas anteriormente), agenda de destaque na demolição e corrosão dos direitos do trabalho.

O empreendedorismo é exemplar: trata-se frequentemente de uma forma oculta de trabalho assalariado, apresentada como “trabalho autônomo”. E essa mistificação encontra base social, uma vez que o/a “empreendedor/a” se imagina, por um lado, como *proprietário/a de si-mesmo*, enquanto em sua concretude e efetividade se converte em *proletário/a de si-próprio*. (ANTUNES, 2018).

Uma breve nota conclusiva

Esse amplo e multiforme processo de precarização do trabalho, apesar de suas dificuldades, vem acarretando descontentamentos, revoltas, mobilizações, bem como esboçando novas formas de representação, todas procurando responder ao intenso processo de corrosão dos direitos sociais do trabalho que atingem o *infoproletariado* ou *ciberproletariado* (HUWS, 2003, 2014; ANTUNES e BRAGA, 2009; DYER-WHITEFORD; 2015).

Como a precarização não é algo estático, mas um *processo* que tanto se *amplia* como se *reduz*, a capacidade de resistência, revolta e organização deste novo proletariado digital será um elemento decisivo para a conquista de formas protetivas de trabalho, capazes de obstar sua *escravidão digital*.

Tendo um desenho ora mais espontâneo, ora esboçando elementos de organização, estas ações vêm ocorrendo nas ruas, praças, avenidas e demais espaços de trabalho, sendo que seu exemplo mais expressivo foi a recente tentativa de paralisação mundial dos trabalhadores/as da Uber, em 8 de maio de 2019. Mesmo tendo uma amplitude parcial e limitada, esta ação sinalizou o “mal estar” que começa a transparecer no universo dos trabalhos que se proliferam nas plataformas digitais e aplicativos.

Também no plano jurídico, a despeito das enormes pressões das pautas empresariais profundamente destrutivas em relação ao trabalho (como a recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil, que considera os motoristas do UBER como autônomos), há precedentes de imposição de limites à exploração do trabalho por “plataformas” e “aplicativos” em vários países. No Reino Unido, em dezembro de 2018, a Court of Appeals (segundo tribunal mais importante do país) reconheceu vínculo empregatício dos Motoristas da Uber. Na Argentina, um tribunal condenou a Rappi por ter bloqueado três entregadores que atuavam para organizar um sindicato para representá-los. Na Espanha, o Tribunal Superior de Justiça de Madri ratificou a condenação da Deliveroo, após a Inspeção do Trabalho constatar que seus entregadores eram falsamente considerados como trabalhadores autônomos.

Outra importante vitória ocorreu no estado da Califórnia, em setembro de 2019, com a aprovação da lei AB5, que considerou o/as trabalhadore/as da Uber e a Lyft como assalariados vinculados às empresas. Em seguida, a Uber e a Cabify pediram uma liminar para revogar o AB5, que, entretanto, foi negada em 10 de fevereiro de 2020.

Estes exemplos indicam, então, que através destas ações de resistência e confrontação será possível combater a intensa precarização do trabalho que impera nas grandes plataformas digitais. Como a precarização é uma *processualidade*, que tanto se *amplia* como se *reduz*, será através da capacidade de resistência e organização da classe trabalhadora (contemplando e incorporando esse enorme contingente de trabalhadore/as das plataformas digitais) que essa destrutividade poderá ser obstada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALIANÇA BIKE. (2019). Perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. Coord. Geral: Daniel Guth e Glaucia Pereira. In Aliança Bike [site], São Paulo: Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, http://aliancabike.org.br/pagina.php?id_secao=10&id_page=50.

ANTUNES (2018), Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital, São Paulo, Boitempo

_____. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, Cortez, 1995.

_____. Os sentidos do trabalho. São Paulo, Boitempo, 1999.

_____; BRAGA, Ruy (orgs.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo, Boitempo, 2009.

ANTUNES (2019), Ricardo (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (Trabalho digital, autogestão e expropriação da vida), vol. IV. São Paulo, Boitempo

BALARAM (2017), Brhmie; WARDEN, Josie; WALLACE-STEPHENS, Fabian. Good Gigs A fairer future for the UK's gig economy. Disponível em: <<https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/reports/good-gigs-a-fairer-future-for-the-uks-gig-economy>>.

BASSO, Pietro. Tempos Modernos, Jornadas Antigas. Campinas, Ed. Unicamp, 2018.

BERG (2017), J; DE STEFANO, V. It's time to regulate the gig economy. Sheffield Political Economy Research Institute. Disponível em: <http://speri.dept.shef.ac.uk/2017/04/18/its-time-to-regulate-the-gig-economy/>

BERG (2017). The inefficient technological revolution. International Labour Organization. "VI Regulating for Decent Work Conference".

CHESALINA, Olga (2017); Social security for platform economy as a challenge for social security in Germany and in Russia: a comparative study. Disponível em: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/4433>

DAL ROSSO, Sadi (2017); O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo, Boitempo.

DE STEFANO, Valerio (2017); Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig-economy

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. 2016. Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71). Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

DYER-WITHEFORD, Nick. (2015) Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex. Londres, Pluto, 2015.

FARRELL (2016); GREIG. Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy Big Data on Income Volatility. 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2911293

FILGUEIRAS, Vitor. (2013), “Novas/Velhas formas de organização e exploração do trabalho: a produção “integrada” na agroindústria”. *Revista Mediações*, 18: 230.

_____. (2016), “Regulação da terceirização e estratégias empresariais: o aprofundamento da lógica desse instrumento de gestão da força de trabalho”. *Cadernos do CEAS*, 239: 742-770.

_____; CAVALCANTE, Sávio (2020). What has changed: a new Farewell to the Working Class?. *REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS*.

GRAHAM, Mark; HJORTH, Isis; LEHDONVIRTA, Vili (2017); Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods

HUWS (2013), Ursula. The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World. Londres, Merlin, 2003.

HUWS (2014), Ursula. Labor in the Global Digital Economy: the Cybertariat Comes of Age. Londres, Merlin.

ILO (2015), World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs / International Labor Office. Geneva, ILO.

IRLE (2017). Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate. IRLE Working Paper No. 106-17. <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Labor-Platforms-and-Gig-Work.pdf>).

MANYKA (2016); LUND; BURGHIN; ROBINSON; MISCHKE; MAHAJAN. Independent work: choice, necessity, and the gig economy. Mckinsey intitute. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.

MARX (2013), Karl. O capital: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. (2019) Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*. v. 6, n. 3.

KITTUR (2013), Aniket Jeffrey V. NICKERSON, Michael S. BERNSTEIN, Elizabeth M. GERBER, Aaron SHAW, John ZIMMERMAN, Matthew LEASE, and John J. HORTON. The Future of Crowd Work. Disponível em: <https://hci.stanford.edu/publications/2013/CrowdWork/futureofcrowdwork-cscw2013.pdf>>

PARROT, James A; REICH, Michael (2018). Report for the New York City Taxi and Limousine Commission. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/53ee4f0be4b015b9c3690d84/t/5b3a3aaa0e2e72ca74079142/1530542764109/Parrott-Reich+NYC+App+Drivers+TLC+Jul+2018jul1.pdf>

STADING, Guy. (2011), The Precariat: The New Dangerous Class. London, Bloomsbury Academic.

STADING, Guy. (2016), “A Revolt Is Coming for Cloud Labor”. Available in: http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt_b_8392452.html. Consulted in: 0/05/2017

THE HAMILTON PROJECT (2015); A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First- Century Work: The “Independent Worker”.

UH (2019). Platform Work in the UK 2016-2019, <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platform%20work%20in%20the%20uk%202016-2019%20v3-converted.pdf>

VALENDUC, G. (2019). New form of work and employment in the digital economy. In: *The Deconstruction of Employment as a Political Question*, eds A. Serrano-Pascual and M. Jepsen (Brussels: Palgrave Macmillan), 63–80

WORLD BANK (2019). The changing nature of work. Disponível em: <http://pubdocs.worldbank.org/en/816281518818814423/2019-WDR-Draft-Report.pdf>