

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

JACKSON PASSOS SANTOS

YNES DA SILVA FÉLIX

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

DA ECONOMIA GIG À ECONOMIA DE PLATAFORMA: A EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO.

FROM THE GIG ECONOMY TO THE PLATFORM ECONOMY: THE EVOLUTION OF THE DIGITAL ECONOMY IN HUMAN WORK.

Claudinei da Silva Campos

Resumo

Os avanços em tecnologias de informação fizeram com que fosse ressignificado o conceito clássico de economia GIG, a partir da introdução das plataformas digitais para alcançar uma ampla gama de atividades, nas quais a economia de plataforma deixou de ser uma mera ferramenta de trabalho e passou a ser o principal motor impulsionador da economia GIG. Através deste artigo, propõe-se avaliar os principais tipos de plataforma digital, finalidades e efeitos no mundo do trabalho, de modo a evidenciar seus aspectos nocivos para o trabalhador e apontar caminhos a ser adotados na direção de um trabalho digno para os GIG-Workers.

Palavras-chave: Gig economy, Plataformas digitais, Mercado de trabalho free-lance, Microtrabalho, Uberização

Abstract/Resumen/Résumé

Advances in information technologies have given a new meaning to the classic concept of the GIG economy, from the introduction of digital platforms to reach a wide range of activities, in which the platform economy is no longer a mere work tool and has become a be the main driver of the GIG economy. Through this article, it is proposed to evaluate the main types of digital platform, purposes and effects in the world of work, in order to highlight its harmful aspects for the worker and point out ways to be adopted in the direction of decent work for GIG-Workers

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gig economy, Digital platforms, Freelance job market, Microwork, Uberization

1 INTRODUÇÃO

O conceito clássico de economia GIG (*GIG Economy*) tem relação direta com a forma de realização do trabalho. Também chamada de “economia compartilhada”, ocorre quando empresas ou empregadores optam por contratar funcionários independentes autônomos (*freelancers*) ou temporários, em vez de contratar funcionários em período integral.

O termo *GIG-workers* designa todos aqueles contratados para concluir uma tarefa ou projeto, ou suprir uma demanda de trabalho temporário no âmbito da chamada *GIG Economy*, alcançando os trabalhadores temporários e os *freelancers*. O trabalhador temporário é contratado pela empresa de trabalho temporário e não pela empresa para a qual trabalhará. A agência de trabalho temporário atua como intermediária entre o trabalhador e a empresa, contrata empresas interessadas, cobra os clientes e paga diretamente os trabalhadores temporários. Já os *freelancers* (autônomos), também conhecidos como contratantes independentes, atuam como seus próprios gerentes e são responsáveis por garantir o trabalho e cobrar o cliente pelo serviço realizado.

Os avanços em tecnologias sofisticadas de informação e comunicação geraram no âmbito da economia GIG o trabalho por intermédio de plataformas digitais, ferramentas de intermediação entre os que atuam no mercado de trabalho. Conseqüentemente, os avanços tecnológicos decorrentes do uso de ferramentas tecnológicas avançadas fizeram com que fosse ressignificado o conceito clássico de economia GIG, para alcançar uma ampla gama de atividades, nas quais a economia GIG passou a ser vista do ponto de vista das plataformas digitais, passando a ser chamada entre os estudiosos do tema de “economia de plataforma” ou “GIG +” (HEALY; NICHOLSON; PEKAREK, 2017).

Neste trabalho, serão avaliados aspectos concretos da economia GIG ou GIG+ e o que isso significa para os trabalhadores em geral.

2 DA GIG ECONOMY À ECONOMIA DE PLATAFORMA

Há registros de que o termo “GIG”, na língua inglesa, já estava em uso em 1905, porém esse uso era desconhecido. Com certeza etimológica, passou a ser utilizado para designar shows de músicos de Jazz em 1915 (HARPER, 2021).

A utilização do termo em shows de Jazz evidencia a natureza da expressão. O show de Jazz pode se repetir ou não, pode ficar em cartaz por uma noite ou alguns meses. Não há garantia de cobertura dos custos da apresentação e há liberdade na estipulação da remuneração. A temporariedade, incerteza e precariedade são elementos presentes em um show musical dessa natureza em relação aos trabalhadores da banda. E não só a tarefa dos

músicos é marcada por essa sazonalidade e incerteza, mas também a daqueles que do show dependem diretamente, como técnicos de som, iluminação e trabalhadores de artes gráficas audiovisuais em shows.

Com base nessa etimologia, o termo GIG foi usado pela primeira vez para designar um trabalho temporário e sem vínculos em 1952, conforme explica Mena (2016):

Murer diz que a Gig Economy não pode ser considerada uma invenção e deve ser entendida como uma confluência de fatores econômicos, políticos e sociais. Segundo Geoff Nunberg, o termo 'gig' aparece pela primeira vez numa peça de Jack Kerouac, de 1952, na qual ele narra um trabalho temporário realizado para a ferrovia Southern Pacific, em San Jose. É na década de 1950, também nos Estados Unidos, que a geração 'beat' vai aceitar qualquer tipo de trabalho parcial e sem vínculos como parte de uma experiência de vida (MENA, 2016).

Em ambas as situações, o uso do termo GIG está associado à realização de trabalhos temporários, passando, ao longo do tempo, a ser acrescido da expressão Economy (*GIG Economy*) em associação direta ao trabalho. Outros termos também são utilizados para designar esse trabalho: "Freelance Economy", "Economia sob demanda" ou "1099 Economy" (*Op. Cit.*, 2016). Trata-se do mercado de trabalho que alcança trabalhadores temporários e sem vínculo de emprego (autônomos, *freelancers*) e empresas que os contratam para serviços sob demanda e de natureza temporária. A expressão associa-se ao conceito econômico na medida em que pressupõe uma transformação no mercado de trabalho pela substituição de empregos permanentes em locais e horários fixos por formas mais flexíveis, trabalhos sob demanda e remuneração por serviço.

Na *GIG Economy*, a mão de obra pode ser contratada de acordo com demandas pontuais e em variados mercados e regiões, sendo constituída por trabalhadores diversos, e o trabalho realizado, a depender da sua natureza, pode até ser realizado à distância, sem definição de horário e com liberdade para definição da remuneração do serviço, fixada ao alvedrio das partes e sem interferência estatal.

Durante muito tempo, a atividade autônoma e temporária conviveu em relativa harmonia com a atividade permanente, marcada por relações jurídicas de emprego e de natureza mais duradoura, sendo cada uma delas marcada pela natureza das atividades que as regulam. Assim, por exemplo, uma universidade normalmente contrataria um professor por relação de emprego, porque essa é a atividade fim da universidade e, dessa forma, a necessidade de mão de obra dessa natureza é permanente. Se essa mesma universidade precisasse de mão de obra temporária para conduzir um professor de casa para o trabalho em

razão de uma momentânea dificuldade de locomoção, contrataria um profissional autônomo (taxista), situado no âmbito da *GIG Economy*.

Com o advento da Internet e o surgimento das plataformas digitais de intermediação, essa situação mudou. As plataformas agregaram tecnologias que permitiram que a economia GIG se expandisse de forma substancial e crescente para domínios inalcançáveis aos trabalhadores individualmente considerados, incluindo venda de mercadorias, serviços e prestação de trabalho. Dessa forma, a economia GIG passou a ser somente parte de uma nova economia expandindo, de forma cada vez mais crescente, seu domínio sobre a economia. Essa nova economia é a chamada economia de plataforma, economia compartilhada ou GIG+.

Dessa forma, os *GIG-Workers* passaram a utilizar o trabalho em economia de plataforma para a venda de sua força de trabalho, acarretando situações, em sua maior parte, desfavoráveis a esses trabalhadores, como veremos na sequência ao analisarmos as diversas formas de realização do trabalho.

3 CATEGORIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS

Segundo a OIT (2018), as plataformas digitais podem ser categorizadas da seguinte forma:

a) Plataformas baseadas na web: propõem um trabalho virtual, via remota, que independe da localização geográfica dos interessados e ofertantes, permitindo a utilização de um mercado de trabalho global:

- a.1) Mercado de trabalho free-lance (ex. Upwork e Freelancer);
- a.2) Execução de microtarefas em plataformas digitais (ex. AMT, Clickworker);
- a.3) Trabalho criativo baseado em concursos (ex. 99designs).

b) Plataformas locais: propõem trabalhos não virtuais, baseados em uma tarefa material, não virtual:

- b.1) Alojamento (ex. Airbnb);
- b.2) Transporte (ex. Uber, Lyft);
- b.3) Entregas (ex. Devileroo);
- b.4) Serviços domésticos e cuidados (ex. Taskrabbt).

3.1 MERCADO DE TRABALHO FREE-LANCE

As plataformas de trabalho free-lance são mediadoras de atividades profissionais não permanentes de média duração, a exemplo de: marketing, TI, revisão, tradução, contabilidade,

design, desenvolvimento de softwares e engenharia. Essas tarefas podem exigir alta qualificação, como graduação, mestrado ou doutorado, ou pouca ou nenhuma qualificação. A depender da atividade, o contratante pode exigir qualificação para o exercício da tarefa, como experiência anterior e qualificação legal. Em relação ao ingresso na plataforma, não há barreira ou vigilância quanto à localização geográfica do participante. Ao contrário, estimula-se que seja alcançado o máximo de nações, para ampliar tanto a oferta quanto a procura, ampliando e estimulando a competitividade. A dispersão geográfica facilita a disponibilização de mão de obra 24 horas por dia, por força dos diferentes fusos horários de origem geográfica dos integrantes da plataforma. As plataformas atuam de modo semelhante: exigem um cadastro com discriminação das habilidades e competências, permitem uma interação direta com o futuro contratante e possibilitam pagamento por intermédio da própria plataforma, consoante esclarece Sartor (2019) sobre o trabalho nas plataformas *freelancer.com* e *upWork*:

3. UpWork

UpWork é uma plataforma muito popular fora do Brasil. Trabalha com diversos tipos de freelancers além de redatores, como designers, desenvolvedores de softwares e engenheiros.

Os clientes postam seus pedidos e aguardam contato dos profissionais. A partir disso, combinam detalhes sobre cada demanda. No site, é comum adotar o valor com base na hora de trabalho ou pelo projeto todo.

O pagamento é feito pela própria plataforma, o que deixa o processo mais seguro. No entanto, assim como os sites já mencionados, uma parcela do valor é direcionada à própria UpWork.

O site original é em inglês, então se você tem boa fluência na língua, é uma super oportunidade. Mas também é possível encontrar pedidos para redatores brasileiros. Muitas vezes, são clientes que moram fora do país e precisam da ajuda de alguém daqui.

4. Freelancer.com

No site Freelancer.com, é só cadastrar seu perfil, preenchendo detalhes pessoais, talentos, habilidades e competências. Há oportunidades para uma variedade de trabalhos além da redação, como marketing, TI, revisão, tradução, contabilidade.

Depois, é só pesquisar por projetos, usando tags, para que apareçam aqueles mais adequados. Ao encontrar um chame a sua atenção, você envia uma mensagem ao solicitante e aguarda o retorno.

É interessante saber que o cliente receberá várias outras propostas junto das suas. Assim, quanto mais você investir no seu perfil e na sua forma de apresentação, mais inclinado ele ficará a acertar o job com você. (SARTOR, 2019).

Há várias plataformas que permitem trabalhar como free-lancer, voltadas para públicos e profissionais específicos, dentre as quais as plataformas acima citadas são apenas dois exemplos, apontando para uma tendência de difícil reversão.

3.2 MICROTAREFAS

As microtarefas são tarefas-padrão categorizadas em plataformas, cuja realização

depende do exercício da inteligência humana, como, por exemplo, web design, investigação de dados, classificação de vídeos, marcação de imagens, reconhecimento facial, transcrição de áudio e vídeo, investigação de dados, transcrição e categorização, criação de tráfego artificial em redes sociais e web sites, pesquisa na Internet e sequenciação de eventos.

Muitas dessas atividades são utilizadas para coletas de dados para treinar algoritmos de aprendizagem, baseados em Inteligência Artificial. A tarefa dessa natureza encerra em si um contrassenso, na medida em que os próprios trabalhadores contribuem com seu trabalho para que seu próprio trabalho seja extinto em um futuro próximo, através da futura automação.

Uma das plataformas de microtrabalho mais conhecidas é a AMT (Amazon Mechanical Turk). A maioria das tarefas são de simples realização. Envolvem “reconhecer rostos, transcrever recibos, moderar comentários, fotos, vídeos e áudios” (NEPOMUCENO, 2021). A remuneração paga depende do número de tarefas feitas na plataforma, avaliadas em unidades denominadas HITs. Quanto mais HITs acumuladas, mais oportunidades de melhor remuneração. Portanto, a remuneração é variável. Algumas tarefas são pagas como 0,01 centavos de dólar e outras podem chegar a \$5,00 por hora (*Op. Cit.*, 2021).

Uma outra forma de microtarefa são as plataformas de fazendas de clique, utilizadas por influencers, artistas, políticos, empresas e outros profissionais com o objetivo de comprar seguidores e curtidas em redes sociais como Instagram, Facebook, YouTube e TikTok, obtendo, assim, engajamento nas redes. Isso ocorre por intermédio de milhares de pessoas que recebem valores na casa dos centavos por cada tarefa dessa natureza realizada. Elas passam o dia clicando, seguindo e comentando em redes sociais e, para sobreviver dessa tarefa, precisam ter múltiplas contas, em vários computadores e smartphones (GROHMANN; SOARES; MATOS; AQUINO; AMARAL; GOVARI, 2021).

Além da baixa remuneração, a principal crítica ao microtrabalho é o pouco cuidado à saúde e à segurança dos que executam as microtarefas, tarefas repetitivas que poderiam se assemelhar a *boots* humanos.

3.3 TRABALHO CRIATIVO BASEADO EM CONCURSOS

A plataforma de trabalho criativo baseado em concursos envolve o trabalho em plataformas especializadas em conteúdo específico, voltadas para a criação de conteúdo criativo, cuja contratação é precedida de um concurso. Normalmente, é promovido um concurso, competição ou fórum on-line entre interessados, e a pessoa vencedora é contratada.

Exemplo desse tipo de plataforma é a plataforma 99designs, cuja página na Internet menciona um concurso dessa natureza vencida por um designer mexicano, em concurso com um designer americano e um designer vietnamita para criação de marca para a empresa australiana Levels, localizada em Melbourne, na Austrália (99DESIGNS, 2021).

Segundo o site Wikipédia (2019), marcas famosas globais têm investido em trabalhos criativos, que podem alcançar diversas atividades profissionais, cuja criatividade é predominante para sua realização, incluindo: design de vestuário, escrita, composição de canções, arquitetura, vídeo, projeto de música/som, design gráfico, publicidade, artes, testes e desafios empresariais (WIKIPÉDIA, 2019, tradução nossa).

3.4 ALOJAMENTO

Plataformas de alojamento permitem conectar ofertantes e interessados em acomodações e hospedagens de curta duração.

Segundo o Wikipedia (2021), a maior plataforma de hospedagem do mundo é o AIRBNB, com 10 milhões de usuários. No Brasil, não há regulamentação específica sobre a plataforma. No entanto, vários países a regulamentaram, com o objetivo principal de diferenciar esse contrato dos contratos de locação típicos:

No mundo, centenas de cidades possuem restrições para locações de curto prazo. Na Europa, cidades como Barcelona, Amsterdã, Paris e Veneza, impuseram restrições à plataforma nesse sentido. Em Paris, por exemplo, os anfitriões não podem alugar seus imóveis por mais de 120 dias por ano e estes devem estar regulares perante a prefeitura e adimplentes com os tributos.

Nos Estados Unidos cidades como Washington D.C., Los Angeles e Santa Monica, possuem restrições similares.

No Japão a situação não é diferente. A regulamentação nipônica exige registro dos anfitriões para que possam anunciar seus imóveis na plataforma. Ainda assim, limitando em 180 dias por ano o tempo que um imóvel pode ser alugado.

No Brasil ainda não há legislação que regule o Airbnb. No entanto, em abril de 2021, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que condomínios residenciais podem impedir o uso de imóveis para locação pelo Airbnb.

Segundo a Quarta Turma do Tribunal, o sistema de reserva de imóveis pela plataforma digital é caracterizado como uma espécie de contrato atípico de hospedagem – distinto da locação por temporada e da hospedagem oferecida por empreendimentos hoteleiros, que possuem regulamentações próprias.

Desse modo, caso a convenção do condomínio preveja a destinação residencial das unidades, os proprietários não poderão alugar seus imóveis por meio de plataformas digitais como o Airbnb. No entanto, a convenção do condomínio pode autorizar a utilização das unidades nessa modalidade de aluguel. A alta rotatividade, que pode ameaçar a segurança, o sossego e a saúde do condomínio, são algumas das justificativas da decisão. (WIKIPÉDIA, 2021).

A grande vantagem das plataformas de acomodação é, sem dúvida, o preço. Pode-se optar por locação de apartamento/casa inteira, quarto e quarto compartilhado. Na opção

locação de apartamento/casa inteira, os apartamentos são mobiliados e as cozinhas são dotadas de utensílios para cozinhar, o que traz mais conforto e permite uma experiência de hospedagem muito próxima a estar na própria casa por um preço muito mais acessível, que dificilmente seria conseguido se a hospedagem fosse em um hotel ou hostel.

3.5 TRANSPORTE

As plataformas de transporte intermediam clientes interessados em se deslocar e pessoas em condições de efetuar esse deslocamento por um determinado preço.

A plataforma mais conhecida por esse tipo de serviço é a plataforma Uber. Fundada em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, inicialmente focada em um serviço com carros de luxo, a empresa expandiu rapidamente sua presença pelo mundo e atualmente está presente em mais de 10 mil cidades no mundo, alcançando, em 2020, a impressionante marca de 101 milhões de usuários no mundo (UBER NEWSROOM, 2020).

O sistema baseia-se em modelos de previsão espaço-tempo e sistema de geolocalização, que permite ao usuário identificar os motoristas mais próximos e escolher um deles. O sistema de avaliação por estrelas é o meio de o cliente avaliar o motorista. Embora pareça uma simples avaliação pessoal do serviço, notas abaixo de certo patamar podem significar o desligamento do motorista da plataforma.

O sistema Uber é criticado e enfrenta oposição por diversos motivos. Os taxistas das diversas cidades opõem-se ao sistema, com o qual concorrem diretamente em sua atividade profissional. Riscos de violência e assalto estão sempre presentes, especialmente pelo fato de aceitar dinheiro, fato que encorajou a plataforma a incentivar o uso de cartão de crédito para pagamento das corridas. Custos crescentes, especialmente combustível, manutenção e depreciação do veículo reduziram a remuneração, de modo que alguns deles podem receber abaixo do salário mínimo nacional, apesar de ter que trabalhar muitas horas por dia. Os preços do serviço são fixados pela plataforma e não pelo fornecedor do serviço. Os sistemas de avaliação são rígidos, de modo que simples reclamações ou quantidades de estrelas abaixo do nível esperado podem significar o desligamento da plataforma. Tantas resistências e objeções fizeram alguns países, a exemplo da China, proibirem o Uber de operar dentro de suas fronteiras. Apesar de tantas objeções, o desemprego e a busca por um trabalho flexível ainda o fazem atrativo para muitos trabalhadores, que veem na plataforma um meio de sobrevivência ou complementação de renda.

O sistema Uber evoluiu e tornou-se viável economicamente contrapondo-se à indústria

de táxi. Sem as amarras fiscais e tarifárias necessárias para licenciar e para operar um veículo de táxi, o custo de operação do sistema ainda é minimizado por intermédio de uma plataforma inteligente, que substituiu o sistema de radiotáxi com bastante eficiência. Outra premissa na qual o sistema baseia-se está em considerar aqueles que operam na plataforma como profissionais autônomos, sem os direitos próprios de um empregado, embora haja diversos aspectos de seu trabalho bastante controlados, a exemplo da própria remuneração, que não é estipulada pelo motorista, e sim por um sistema algoritmo.

Outra plataforma de transporte que opera nos EUA e é concorrente direta do Uber é o LYFT, especializada em corridas compartilhadas. A quantidade de passageiros transportados na mesma rota é limitada, a depender da capacidade do veículo. No entanto, esse sistema permite menor custo de transporte para o passageiro e uma maior renda para o motorista, em relação ao transporte individual de passageiros.

3.6 ENTREGAS

As plataformas de entrega atraíram grande número de trabalhadores, pela flexibilidade e pouca infraestrutura para operar no sistema. Basta um cadastro na plataforma e um meio de transporte, que pode ser carro, motocicleta e até bicicleta. A flexibilidade, todavia, é apenas aparente, pois a demanda maior de alimentação por entrega é nos horários de almoço e janta e nos finais de semana - sexta, sábado e domingo -, e não estar presente na plataforma nesses horários significa menores ganhos. Um ponto negativo é que as entregas precisam ser rápidas, para gerar satisfação para os clientes, que avaliam o profissional, e isso gera para o entregador a constante necessidade de andar de forma rápida no trânsito, aumentando o risco de acidentes. Além disso, no trabalho em plataformas de transporte, há a constante tensão de má avaliação por parte dos clientes e a dispensa sumária dos entregadores.

Na Europa, destaca-se a plataforma *Deliveroo*, originária da Irlanda e hoje presente em diversos países, saindo de uma situação financeira ruim após investimento da Amazon, que passou a ser dona de 16% da startup. Essa plataforma não apenas entrega comida pronta para consumo, mas também produtos de supermercado, o que representa 10% da receita da empresa, consoante destaca Sollito (2021) no site NeoFeed:

O sucesso da Deliveroo foi impulsionado por conta do aumento da demanda durante a pandemia. Após anos operando no vermelho, a companhia de Will Shu se tornou lucrativa no segundo semestre do ano passado. Além da entrega de comida, o app permite que seus consumidores comprem produtos de supermercado e a modalidade já representa 10% da receita da empresa.

Em 2020, o faturamento da companhia foi de £ 1,2 bilhão (US\$ 1,7 bilhão), alta de 54%. No período, a empresa movimentou £ 4,1 bilhões (aproximadamente US\$ 5,7 bilhões) em pedidos de restaurantes e supermercados, um crescimento de 64,3%. Apenas no Reino Unido, a Deliveroo tem cerca de 50 mil entregadores cadastrados. No ano passado, 20 mil novos restaurantes passaram a fazer parte da plataforma. Hoje, o cliente tem mais de 30 mil opções. Outras 36 redes de supermercados e lojas de alimentos também passaram a oferecer seus produtos no aplicativo da startup. Apesar do bom resultado no segundo semestre de 2020, a companhia fechou o ano no vermelho, com perdas de £ 223,7 milhões (aproximadamente US\$ 310 milhões). No início da pandemia, no entanto, a Deliveroo quase foi a falência, o que fez com que as autoridades antitruste do Reino Unido dessem sinal verde para um investimento de US\$ 575 milhões, em rodada liderada pela Amazon, que passou a deter uma fatia de 16% da startup. O aporte da Amazon havia sido anunciado em maio de 2019, mas foi suspenso pelas autoridades de antitruste, que alegaram preocupações com a competição. O ano de 2021 já começou com bons resultados. O valor total das transações feitas na plataforma em janeiro registrou um aumento de 130% em relação ao ano anterior, na Inglaterra e Irlanda e 112% nos outros mercados em que opera. Desde sua fundação, em 2013, Deliveroo já captou US\$ 1,7 bilhão. Além do Reino Unido está presente em outros países. Na Europa, os serviços estão disponíveis na Bélgica, França, Itália, Holanda e Espanha. A startup tem operações também em Hong Kong, Austrália, Cingapura, Kuwait e Emirados Árabes Unidos. (SOLLITO, 2021).

As reclamações dos trabalhadores quanto ao trabalho nessa plataforma são basicamente as mesmas dos outros tipos de trabalho por plataforma: baixa remuneração, riscos de acidente sem qualquer cobertura e nenhum benefício assistencial (férias, subsídio para doença, etc.).

3.7 SERVIÇOS DOMÉSTICOS E DE CUIDADOS

As plataformas de trabalho doméstico e de cuidados atuam com o objetivo de intermediação entre trabalhadores dessa categoria e clientes interessados.

Ao contrário das demais formas de trabalho por plataforma, o trabalho doméstico exige um pouco mais de cuidado na contratação, devido à proximidade desse tipo de trabalhador com o cliente, ainda que por um curto período de tempo. Preocupações com o histórico criminal do trabalhador, legalidade da situação migratória e habilidade nos trabalhos são cuidados mais que necessários nesse tipo de trabalho. Além da característica já presente em outros trabalhos por plataforma, a baixa remuneração, ainda há o custo de transporte, elemento que reduz ainda mais a remuneração, visto que os trabalhadores se encontram em locais distantes das residências dos clientes e têm um custo elevado para deslocamento. Além do mais, existe a pouca valia que se dá a esse tipo de trabalho, que tende a receber as mais baixas remunerações possíveis em relação a outros tipos de profissão.

Surgida nos Estados Unidos, a plataforma Taskrabbit está presente em vários países do mundo e propõe-se a oferecer trabalhadores para tarefas domésticas, não apenas relacionadas

à limpeza, mas também relacionadas aos cuidados com o lar, como pendurar quadros, montar móveis, auxiliar em mudanças. No site PCguia, Freire (2021) explica como funciona a plataforma, a qual não diverge muito das outras plataformas do gênero:

App do Dia – TaskRabbit

Um serviço que liga pessoas que precisam de serviços aos fornecedores. Uma espécie de Uber das tarefas.

TaskRabbit é uma app de serviços e tarefas do Grupo Ikea, detentor do Ikea, que serve para ligar clientes a ‘taskers’ que fornecem serviços domésticos e recados por toda a cidade, como limpeza, instalação, montagem de mobiliário, jardinagem, reparações e mudanças.

A aplicação funciona de forma fácil em que o utilizador tem de indicar o que pretende e ser-lhe-á apresentada uma lista com os ‘taskers’ qualificados e disponíveis. Depois basta seleccionar o fornecedor e o serviço será adjudicado.

A TaskRabbit permite ainda que ver avaliações dos prestadores de serviços, dar avaliações, falar com os mesmos caso tenha alguma dúvida e realizar o pagamento das tarefas via app.

A aplicação já existe em diversos países e chega agora a Portugal com 4500 ‘taskers’. O serviço está também disponível na plataforma web e nas lojas IKEA e tem a garantia ‘Compromisso para a Satisfação’, que pretende assegurar que os clientes ficam satisfeitos e prevê compensações em alguns casos. (FREIRE; 2021).

Essas plataformas têm se popularizado e expandido com muita velocidade. No Brasil, podemos citar: a Triider, plataforma em operação desde abril de 2016, com atuação em Porto Alegre, Curitiba e Belo Horizonte, que já efetivou 20 mil serviços, divididos em oito grupos (limpeza, ar-condicionado, elétricos, hidráulicos, reforma, montagem de móveis, fretes e assistência técnica) e realizados por cerca de 300 profissionais cadastrados (HOJE EM DIA, 2019); e a Parafuzo, plataforma em operação desde 2014, com atuação em mais de 100 cidades do país, espalhadas por 18 estados do país, com milhares de profissionais cadastrados nas áreas de limpeza (padrão e pesada), passadoria e montagem de móveis (PARAFUZO.COM, 2022).

4 DESAFIOS DO TRABALHO POR PLATAFORMA DO PONTO DE VISTA DOS TRABALHADORES

Uma característica presente em todos os tipos de plataforma é a baixa remuneração. Causada por diversos fatores, o principal deles é a farta oferta de mão de obra, especialmente nos tipos de plataforma não limitados geograficamente, que podem alcançar trabalhadores em quaisquer locais do mundo. O excesso de oferta faz com que o preço da mão de obra seja aviltado, já que, muitas vezes, ela é advinda de locais em que o valor do trabalho é mais barato. Usualmente, o trabalho é mais bem remunerado em outras formas de relação jurídica diversa do trabalho por plataforma, até mesmo naquelas amarradas geograficamente.

Uma vantagem dos trabalhos em plataforma não limitados geograficamente é a possibilidade de trabalhar em casa, com baixo investimento, em um trabalho que pode ser realizado com acesso a um computador, smartphone e acesso a rede de Internet banda larga. Ocorre que a aparente liberdade e aparente vantagem de trabalho nessas condições tornam-se relativas, na medida em que diversas formas de controle tornam o trabalhador refém da plataforma. Um exemplo disso são as capturas de tela feitas pela plataforma Upwork, de forma aleatória a cada 10 minutos. Se a captura da tela apontar o uso de atividades não relacionadas à plataforma, o trabalhador não será pago por esses 10 minutos (WOODCOOK, J.; GRAHAM, M., 2020).

O sistema de avaliação por estrelas, feita pelo cliente, é condição adotada pela plataforma para permanência nela. Algumas dessas plataformas adotam um sistema de avaliação extremamente exigente, como, por exemplo, média superior a 4,7 de um total de 5 (*Op. Cit.*, 2020). Isso gera uma constante tensão para o trabalhador, que precisa ser extremamente perfeccionista e cuidadoso com o cliente. Até mesmo uma palavra mal interpretada pode gerar uma nota negativa pelo cliente e conseqüentemente aumentar o risco de desligamento da plataforma. Um exemplo da tensão gerada pela avaliação por estrelas é relatado em artigo científico de autoria de Mason (2019), então Motorista da Lyft e doutoranda da Universidade da Califórnia:

Todas as semanas, Lyft envia aos seus motoristas um “Resumo Semanal de Feedback” personalizado. Isto inclui comentários dos passageiros das corridas da semana anterior e uma recém-calculada avaliação do motorista. Também contém um gráfico de barras que mostra como a classificação atual do motorista “acumula-se” em relação às semanas anteriores, e menciona se eles foram “sinalizados” por limpeza, simpatia, navegação ou segurança. No início, aguardava ansiosamente os meus resumos; na sua maioria, foram um estímulo bem-vindo à minha autoestima. A minha classificação variou consistentemente entre 4,89 e 4,96 estrelas, e os comentários diziam coisas como: “Ótima motorista, atitude positiva” e “Obrigado por me levar ao aeroporto a tempo!” Havia também a ocasional crítica, tal como “Ela é estranha” ou apenas “Atitude”, mas no geral os comentários serviram como uma espécie de mecanismo de reforço positivo. Eu me sentia bem sabendo que estava ajudando as pessoas e que as pessoas estavam gostando de mim.

Mas uma certa semana, depois de ter completado o que me parecia como um milhão de viagens, abri o meu resumo de feedback para descobrir que a minha classificação tinha caído de 4,91 (“Incrível”) para 4,79 (“OK”), sem comentários. Atordoada, passei pelo meu histórico de viagens tentando lembrar de qualquer interação incomum ou passageiros insatisfeitos. Nada. O que aconteceu? O que é que eu fiz?

Senti-me mal do estômago.

Como as classificações dos motoristas são calculadas usando suas últimas 100 avaliações de passageiros, uma solução lógica é substituir as classificações antigas e ruins por novas – presumivelmente melhores – tão rápido quanto humanamente possível. E foi exatamente isso que eu fiz.

Durante as semanas seguintes, evitei deliberadamente abrir os meus resumos de feedback. Estoquei o meu veículo com garrafas de água, barrinhas de café da manhã e balinhas para inspirar os passageiros a alcançar aquela quinta estrela. Eu

desenvolvi um hábito obsessivo de aspirar e passei a minha rotina de lava-jato de duas vezes por semana a cada dois dias. Eu experimentei com diferentes difusores de aroma e estações de rádio. Eu dirigia, dirigia e dirigia. (MASON, 2019).

As plataformas de microtrabalho consideram o trabalhador uma ferramenta substituível e responsável apenas por uma parte de um trabalho. Na maioria das vezes, as tarefas são tão divididas entre centenas ou milhares de pessoas que fica impossível para o trabalhador saber em qual parte do todo seu trabalho se encaixa.

Os trabalhadores de plataforma estão no desabrigo de qualquer organização sindical. Isso os deixa fora das conquistas sindicais, especialmente melhores salários e condições de trabalho.

Ademias, um novo desafio que se impõe nos dias atuais é a competição entre plataformas. Várias plataformas passam a concorrer entre si oferecendo o mesmo tipo de serviço. Isso oferece novos desafios aos trabalhadores, pois a tendência é que a mão de obra disponibilizada seja equiparada a mercadoria e seja aviltada ainda mais com a concorrência das plataformas entre si.

5 RUMOS DOS TRABALHADORES DIANTE DO TRABALHO POR PLATAFORMA

A atuação global e coletiva dos trabalhadores mediante sindicatos de natureza internacional é medida necessária para os trabalhadores se contraporem às medidas de precarização do trabalho. Há amparo legal internacional para a constituição de sindicato internacional de trabalhadores, visto que não somente os trabalhadores subordinados têm direito à organização sindical internacional, mas também todos aqueles que exercem uma atividade digna, consoante o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos humanos constantes do Protocolo de San Salvador, de 1988, o qual estabelece o direito ao trabalho mediante o desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida e aceita, o que obviamente inclui os trabalhadores autônomos. A aludida convenção estabelece claramente, dentre os direitos desses trabalhadores, o direito de formar organizações sindicais internacionais:

Artigo 8

Direitos sindicais

1. Os Estados Partes garantirão:

a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais

e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;

b. O direito de greve.

2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.

3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato. (CIDH, 2020).

Em relação ao Brasil, a CLT admite a constituição de sindicatos por parte dos profissionais autônomos:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1943, art. 511, caput).

A Internet pode ser utilizada como instrumento de agregação dos trabalhadores em sindicatos. Os numerosos profissionais dessas plataformas, uma vez unidos em organizações internacionais, podem reivindicar direitos com mais força e coesão. Dentre esses direitos, está o direito à informação. Os trabalhadores associam-se a plataformas de trabalho sem ter ciência dos projetos em que estão envolvidos, sem saber detalhes de suas atividades, sem compreender o funcionamento da plataforma, quais os mecanismos de controle e quais as condições de permanência. Em algumas delas, sabe-se sequer qual é o critério para o cálculo das taxas de pagamento. E não basta apresentar um contrato para adesão na tela da plataforma, porque ninguém vai ler um contrato cuja adesão é condição necessária e obrigatória para sua participação na plataforma. São necessários cursos, vídeos tutoriais e um mínimo de treinamento antes mesmo do início de qualquer atividade dentro da plataforma.

Assim, faz-se necessário aos trabalhadores e à sociedade de um modo geral unir forças por meio de tribunais para a edição de regulamentos legais, nas diversas esferas de competência, local, regional e nacional. Embora divirja em alguns aspectos da relação de emprego, é necessário que aspectos da realização do trabalho nas plataformas sejam regulamentados por lei. Exemplo nesse sentido ocorreu com a recente edição da Lei nº 14.297 de 05 de Janeiro de 2022, que imputou à empresa de aplicativo de entrega a obrigatoriedade de contratação de seguro contra acidentes com cobertura mínima contra acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte, às suas expensas, além de assistência financeira em caso de entregador acometido de Covid-19 e obrigatoriedade de Equipamentos de

Proteção Individual contra Covid-19, como máscaras e álcool gel. Outra inovação legal foi a prioridade de pagamento via Internet, medida importante para evitar que os entregadores fiquem expostos a riscos de assalto. Tal medida legal representa um enorme avanço no sentido de dar a esses trabalhadores o mínimo de dignidade e pode servir de exemplo para que outros países façam o mesmo. Forçoso reconhecer que plataformas de alcance global usam seu poderio econômico para escapar da regulamentação local/regional/nacional, quando não raro, fazendo campanha contra alterações legislativas, ameaçando retirar do escopo de sua atuação a localidade em que atua, caso a legislação local atinja seus interesses econômicos e efetivamente o fazendo quando isso acontece. Exemplo disso é a suspensão dos serviços de Uber e Lyft na Califórnia após decisão judicial que os obrigou a considerar os seus motoristas como empregados e não trabalhadores autônomos:

Uber e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta
Interrupção vem após um juiz do estado norte-americano classificar motoristas como funcionários e não mais como trabalhadores autônomos.
Uber e Lyft estão se preparando para suspender seus serviços de transporte na Califórnia a partir da manhã de sexta-feira (21), a menos que algum tribunal decida, de última hora, que as empresas não podem ser forçadas a tratar seus motoristas como funcionários, ao invés de trabalhadores autônomos.
A Lyft afirmou em seu blog nesta quinta-feira (20) que suspenderá suas operações na Califórnia à meia-noite. A Uber disse em seu blog disse que deixará de operar temporariamente, a menos que o tribunal de apelações intervenha.
A interrupção veio após um juiz na Califórnia dar ganho de causa a um pedido do Estado norte-americano para impedir que as empresas classifiquem seus motoristas como prestadores de serviço ao invés de funcionários.
As empresas buscam a intervenção de um tribunal de apelações para barrar uma liminar emitida por um juiz na semana passada, decisão que forçou as empresas a tratar motoristas como funcionários a partir de sexta-feira, mas Uber e Lyft disseram que levariam meses para implementar medidas para isso ocorrer.
A decisão das empresas no estado mais populoso dos EUA marca uma escalada sem precedentes numa antiga disputa entre reguladores, sindicatos e empresas de serviços por aplicativos que transformaram os modelos tradicionais de emprego.
A Califórnia representa 9% das corridas globais da Uber e dos pedidos do Uber Eats, mas gera quantia insignificante de lucro ajustado para a empresa. A Lyft, que opera apenas nos Estados Unidos e não tem uma unidade de entrega de alimentos, disse na semana passada que a Califórnia representa cerca de 16% do seu total de viagens.
Ambas as empresas afirmaram que a grande maioria de seus motoristas não quer ser considerada funcionário. Também afirmam que seu modelo de negócios flexível sob demanda não é compatível com a legislação trabalhista tradicional e defendem o que chamam de uma "terceira opção" entre funcionários ou independentes.
Lyft, Uber, DoorDash, Instacart e Postmates estão gastando mais de 110 milhões de dólares para apoiar um referendo que acontecerá em novembro na Califórnia, a Proposta 22, que concretizaria sua proposta para uma "terceira opção".
Grupos trabalhistas rejeitam as alegações das empresas de que as leis atuais não são compatíveis com horários de trabalho flexíveis. Eles dizem que a aprovação da Proposta 22 criaria uma nova subclasse de trabalhadores com menos direitos e proteções. (G1 ECONOMIA TECNOLOGIA, 2020).

Outra medida que pode ser buscada para tornar o trabalho mais digno é estimular a criação de plataformas digitais locais e geridas pelos próprios trabalhadores, por intermédio de Cooperativas de Trabalho ou outras formas juridicamente válidas de gestão da plataforma. Sendo titulares da gestão, os trabalhadores podem, por exemplo, adotar medidas para uma remuneração justa, limitar o número máximo de horas extras, adotar ações para tornar o trabalho seguro e valer-se de regras mais transparentes.

Por fim, entende-se ser necessário assegurar ao trabalhador canais de atendimento telefônico e presencial no local de prestação de serviço do trabalhador para relatar reclamações, denúncias, abusos e quaisquer práticas nocivas feitas pela plataforma, com direito a recurso em caso de não atendimento, sem prejuízo do acesso às vias judiciais, sendo vedado o atendimento exclusivamente digital.

6 CONCLUSÃO

A economia GIG, relacionada ao trabalho autônomo e ao trabalho temporário, adquiriu novos contornos com o advento das plataformas digitais.

Impulsionadas pelo avanço da tecnologia, as plataformas digitais expandiram-se de forma bastante substancial, alcançando trabalhadores em escala global e fazendo ser ressignificado o termo “economia GIG” para torná-lo uma expressão do conceito de trabalho por plataforma.

O desemprego e a flexibilidade na realização do trabalho atraíram os trabalhadores para o trabalho mediante plataforma. Contudo, o modo de realização do trabalho e a grande oferta de mão de obra levaram a uma precarização na realização do trabalho. Remunerações inferiores ao salário mínimo nacional, trabalho sem limitação de jornada e excessivo controle do trabalho são apenas alguns dos problemas trazidos aos trabalhadores que optaram por realizar trabalho por intermédio de plataformas.

Diante desse quadro, novos desafios impõem-se aos trabalhadores, de modo a resgatar o conceito de trabalho digno no âmbito do trabalho por plataforma. Reorganizar a atuação dos sindicatos para alcançar essas relações jurídicas bem como regular normativamente a atividade econômica são alternativas possíveis para alcançar esse fim. Por certo, haverá resistência por parte das empresas que exploram o trabalho digital, especialmente as transnacionais, em razão do poderio econômico que dispõem. Para se opor a isso, ações como a criação de plataformas nacionais concorrentes, até mesmo geridas por trabalhadores, podem ser uma atitude contra a resistência das empresas à regulação normativa.

Não resta dúvida de que a economia de plataforma expandiu-se de forma considerável no mundo do trabalho. Cabe agora à sociedade politicamente organizada assegurar a esses trabalhadores um rol de direitos trabalhistas mínimos que lhes permita exercer com dignidade o seu trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 07 jan. 2022.

BRASIL. *Lei nº 14.297, de 05 de Janeiro de 2022*. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 09 jan. 2022.

CIDH. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 2020*. Disponível em: <[http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo de San Salvador.htm](http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo%20de%20San%20Salvador.htm)>. Acesso em: 07 jan. 2022.

FREIRE, M. *App do Dia – TaskRabbit*. Disponível em: <https://www.pcguia.pt/2020/11/app-do-dia-taskrabbit/>. Publicado em 2011. Acesso em: 06 jan. 2022.

GROHMANN, R.; SOARES, A.; MATOS, E; AQUINO, M.C.; AMARAL, A.; GOVARI, C. *O que são plataformas de fazendas de clique e por que elas importam*. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2021/O-que-s%C3%A3o-plataformas-de-fazendas-de-clique-e-por-que-elas-importam>. Publicação atualizada em 08 out. 2021. Acesso em: 08 dez. 2021.

G1 ECONOMIA TECNOLOGIA. *Uber e Lyft devem encerrar operações na Califórnia nesta sexta*. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/08/20/uber-e-lyft-devem-encerrar-operacoes-na-california-nesta-sexta.ghtml>. Publicado em 20 ago. 2020. Acesso em: 09 jan. 2022.

HARPER, D. *gig (n.2)*. Disponível em: https://www.etymonline.com/word/gig#etymonline_v_6078. 2001/2021. Acesso em: 28 dez. 2021.

HEALY, J.; NICHOLSON, D.; PEKAREK, A. *Devemos levar a sério a economia de gigs?*. Labor Ind. J. Soc. Econ. Relat. Trabalhos. 2017, 27, pp 232-248.

HOJE EM DIA. *'Uber' dos serviços domésticos: startup que conecta clientes a eletricitista e 'faz tudo' chega a BH*. Disponível em: <http://hoje.vc/2gcdr>. Publicado em 28 jun. 2019. Acesso em: 06 jan. 2022.

MASON, S. *Nota alta, renda baixa: por que o trabalho por plataformas adora a gamificação*. Digi Labour laboratório de pesquisa. Publicado em: 23 jul. 2021. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2021/07/23/nota-alta-renda-baixa-por-que-o-trabalho-por-plataformas-adora-a-gamificacao/>. Acesso em: 07 jan. 2022.

MENA, I. *Verbete Draft: o que é Gig Economy*. 2007. Disponível em: <https://www.projtodraft.com/verbete-draft-o-que-e-gig-economy/>. Acesso em: 28 dez. 2021.

NEPOMUCENO, L. *Os novos conceitos de inteligência artificial*. Como é a vida de um trabalhador da Amazon Mechanical Turk no Brasil?. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/os-novos-conceitos-de-intelig%C3%Aancia-artificial-como-%C3%A9-vida-nepomuceno>. Acesso em: 30 dez. 2021.

PARAFUZO. *O jeito mais fácil de cuidar do seu lar*. Disponível em: <https://parafuzo.com/>. Acesso em: 06 jan. 2022.

OIT. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*. ISBN 972-704-431-3 (web pdf). Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020.

SARTOR, I. *10 sites para trabalhar como freelancer: confira as melhores opções*. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/talent-blog/sites-para-trabalhar-como-freelancer/>. Publicado em 24 jul. 2019. Acesso em: 05 jan. 2022.

SOLLITTO, A. *Depois de quase ir à falência, Deliveroo prepara IPO de US\$ 12 bilhões em Londres*. Publicado em 22/03/2021. Disponível em: <https://neofeed.com.br/blog/home/depois-de-quase-ir-a-falencia-deliveroo-prepara-ipo-de-us-12-bilhoes-em-londres/>. Acesso em: 05 jan. 2022.

WOODCOOK, J.; GRAHAM, M. *The Gig Economy: Uma introdução crítica*. Polity Press. 2020. ISBN-13: 978-1-5095-3637-5.

WIKIPEDIA. *Crowdsourcing criativo*. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing_criativo#cite_note-1. Publicado em 01 de jul. 2019. Acesso em: 30 dez. 2021.

WIKIPEDIA. *Airbnb*. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Airbnb>. Última edição publicada em 20 de jun. 2021. Acesso em: 01 jan. 2022.

UBER NEWSROOM. *Fatos e Dados sobre a Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. 27 de ago. 2020. Acesso em: 03 de jan. 2022.

99designs. *Como funciona*. Disponível em: <https://99designs.com.br/how-it-works>. Acesso em: 30 dez. 2021.