

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

GAEL CONRADO CORREIA

**ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS RELACIONADOS À  
*GIG ECONOMY***

Rio de Janeiro  
2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

GAEL CONRADO CORREIA

**ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS RELACIONADOS À  
*GIG ECONOMY***

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto de Economia da  
Universidade Federal do Rio de Janeiro como  
exigência para obtenção do título de Bacharel  
em Ciências Econômicas.

Orientadora: Dra. Dalia Maimon Schiray

Rio de Janeiro  
2021

GAEL CONRADO CORREIA

ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS RELACIONADOS À GIG ECONOMY

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Rio de Janeiro, 8/3/2021.

---

DÁLIA MAIMON SCHIRAY - Presidente  
Professora Dra. do Instituto de Economia da UFRJ

---

VICTOR PROCHNIK  
Professor Dr. do Instituto de Economia da UFRJ

---

CRISTINE CARVALHO  
Mestre em Engenharia de Produção pela COPPE da UFRJ

Dedico esse trabalho à minha mãe e à minha tia, pois desde a infância me incentivaram nos estudos, jamais deixaram de acreditar em mim, mesmo quando eu duvidei, e por vezes até me forçaram a seguir meu caminho sem deixar que eu me desmotivasse.

Muito obrigado, mãe, por ter lutado pela minha educação sempre e muito obrigado, tia, por ter me ajudado desde o maternal até a faculdade.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família, especialmente à minha tia Alba, por tudo, e aos meus três sobrinhos Ana Beatriz, Davi e Arthur que, além de alegrarem minha vida, tiveram compreensão e respeito nos momentos em que não pude lhes dar total atenção por estar me dedicando à elaboração desta monografia.

Agradeço ainda à minha amiga quase irmã Yohanna da Costa Galvão, por me incentivar sempre.

Esse trabalho não seria possível sem a incrível orientação da professora Dalia Maimon Schiray que aceitou me orientar mesmo à distância e foi sempre muito solícita e compreensiva com todas as dificuldades que passei. Muito obrigado, professora, por toda dedicação e empenho.

Gostaria de agradecer também ao professor Caetano Christophe Rosado Penna, por ser um ótimo professor, muito aplicado no desenvolvimento dos alunos, me ajudando a encontrar o tema para esse trabalho de forma sempre muito solícita.

Muito obrigado também a Anna Lúcia Braga Salles, que foi o meu primeiro contato quando decidi me transferir para o curso de Ciências Econômicas, sendo sempre muito prestativa e proativa, desempenhando sempre o seu trabalho com excelência.

A minha longa jornada na faculdade certamente foi muito facilitada pelos amigos que fiz no caminho e aos quais agradeço: Anne Chalão Ventura Lucchesi, Arthur Balbino Câmara Canto, Amanda Vilela Tiago, Felipe José Pinto Antunes, Mariana do Carmo Castro de Jesus, Stéphanie Barros Madureira, Vítor Alberto Gonçalves Correia e William Freire Ribeiro.

Este trabalho e toda a minha graduação não seriam possíveis sem a participação dessas pessoas muito importantes, que me ajudaram direta e indiretamente durante esse longo caminho.

A todos vocês, expresso minha gratidão com as seguintes palavras: quem está ao nosso lado na jornada importa mais do que tudo.

## RESUMO

A *gig economy* é o sistema de mediação surgido do desenvolvimento tecnológico com uso de *sites* ou aplicativos para conectar contratantes de algum serviço a ofertantes diversificados: trabalhadores altamente qualificados ou de baixa qualificação, profissionais de alta qualificação fazendo serviços menos qualificados não relacionados à sua área e também pessoas que estão apenas em busca de um complemento para sua renda. A revolução tecnológica, que trouxe os computadores e avanços na comunicação, especialmente a internet, criou uma “sociedade do conhecimento”. A adoção das novas tecnologias que permitiram a digitalização e a rápida distribuição da informação através de textos, imagens, sons e vídeos fez com que aflorasse a “sociedade da informação”. Todas essas mudanças tecnológicas provocaram transformações profundas na sociedade, na forma das pessoas se relacionarem, comprarem, venderem e trabalharem. As evoluções tecnológicas de informação foram a base para que a *gig economy* se consolidasse, principalmente a partir das plataformas digitais. Na *gig economy* as relações, as formas e a regulação pertinentes a negócio e trabalho vêm sofrendo profundas modificações. Assim, a pesquisa ora apresentada buscou contextualizar o surgimento deste novo sistema de contratação e analisar alguns dos impactos socioeconômicos relacionados ao rápido crescimento da *gig economy*, principalmente no que diz respeito ao emprego e à legislação trabalhista. Para tanto, o primeiro capítulo trata do surgimento da era digital; o segundo capítulo discorre sobre as plataformas digitais e sua importância para as modificações na forma de trabalho; o terceiro capítulo define e contextualiza a *gig economy*; e o quarto capítulo aborda as mudanças nas relações de trabalho e a necessidade de regulamentá-lo. Ao final são apresentadas as considerações finais relacionadas à pesquisa.

Palavras-chave: *Gig economy*. Plataformas digitais. Relações trabalhistas.

## ABSTRACT

The gig economy is the mediation system arising from technological development with the use of websites or applications to connect contractors of some service to diversified bidders: highly qualified or low-skilled workers, high-skilled professionals doing less qualified services unrelated to their area and also people who are just looking for a complement to their income. The technological revolution, which brought computers and advances in communication, especially the Internet, created a "knowledge society". The adoption of new technologies that allowed the digitization and rapid distribution of information through texts, images, sounds and videos made the "information society" surface. All these technological changes have brought about profound changes in society, in the way people relate, buy, sell and work. Technological developments in information were the basis for the gig economy to consolidate, mainly from digital platforms. In the gig economy, relationships, forms and regulations relevant to business and work have undergone profound changes. Thus, the research presented here sought to contextualize the emergence of this new hiring system and analyze some of the socioeconomic impacts related to the rapid growth of the gig economy, especially with regard to employment and labor legislation. To this end, the first chapter deals with the emergence of the digital age; the second chapter discusses digital platforms and their importance for changes in the way they work; the third chapter defines and contextualizes the gig economy; and the fourth chapter addresses changes in labor relations and the need to regulate it. At the end, the final considerations related to the research are presented.

Keywords: Gig economy. Digital platforms. Labor relations.

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 1</b> – Categorização das indústrias de acordo com os avanços tecnológicos ...	16
<b>FIGURA 2</b> – Plataformas colaborativas, um subconjunto das plataformas digitais.....	25
<b>FIGURA 3</b> – Tipos de trabalho nas plataformas econômicas.....	30
<b>FIGURA 4</b> – Tipologia das plataformas de emprego.....	32
<b>FIGURA 5</b> – Categorização das plataformas digitais de emprego .....	41



## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1</b> – Número mundial de usuários de <i>smartphones</i> entre 2016 e 2021.....	17
<b>GRÁFICO 2</b> – Acesso à internet wi-fi em casa (em %).....	18
<b>GRÁFICO 3</b> – Acesso à internet móvel pelo celular (em %).....	18
<b>GRÁFICO 4</b> – Adaptação ao mundo digital com pouca dificuldade (em %) .....	19
<b>GRÁFICO 5</b> – <i>Online Labour Index</i> (02/05/2016 a 04/07/2021) .....	39
<b>GRÁFICO 6</b> – Visão mundial de oferta de diferentes tipos de trabalho <i>online</i> .....	39
<b>GRÁFICO 7</b> – Taxa de formalidade do trabalho no Brasil .....	69
<b>GRÁFICO 8</b> – Pedidos mensais da empresa <i>iFood</i> (2011-2020) .....	70

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1</b> – Sistematização dos tipos de plataformas.....	28
<b>TABELA 2</b> – Uso de plataformas de emprego para novas formas de atividade .....	29

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2. REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E ERA DIGITAL: SOCIEDADE EM REDE</b> .....	13
2.1 Revolução digital e emprego .....	20
<b>3. PLATAFORMAS DIGITAIS E PLATAFORMAS DE EMPREGO</b> .....	24
3.1 Plataformas de emprego .....	28
<b>4. <i>GIG ECONOMY</i>: DEFINIÇÃO E CONTEXTO</b> .....	36
<b>5. MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E REGULAMENTAÇÃO</b> .....	44
5.1 Dados internacionais .....	47
5.2 Dados sobre o Brasil .....	49
5.3 Nova legislação de trabalho e regulamentação.....	51
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	57
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	61
<b>APÊNDICE A – REFLEXÃO SOBRE O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....</b>	<b>67</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A transformação digital e a constante adoção de mais tecnologias no nosso dia a dia têm provocado grandes mudanças nas vidas, relações e dinâmicas profissionais das pessoas. Desde sempre o trabalho é alterado pela evolução da tecnologia e quanto mais rápidos os avanços tecnológicos, mais rápidos os avanços no emprego. O desenvolvimento tecnológico fez cair as barreiras físicas e geográficas. De acordo com a Equipe TD (2018), muitas funções das décadas de 1970 e 1980 já não existem mais, não é mais necessário que o trabalhador esteja presente fisicamente no local de trabalho, e um mesmo projeto pode ser realizado por várias pessoas ao redor do mundo. Portanto, a *gig economy* surge como uma das novas tendências de contratação no mercado de trabalho com forte repercussão nas relações trabalhistas que já vinham se flexibilizando. Como analisaram os autores Crivelaro *et al.* (2018), a *gig economy* assume um papel de destaque no novo cenário profissional e traz a tendência dos nômades digitais, que vivem de *freelancers* ou trabalhos temporários.

O trabalho sem vínculo que as pessoas podem realizar para complementarem as suas rendas ou em tempo integral sem horas definidas é uma prática antiga; inclusive, de acordo com Abraham *et al.* (2018), foi na indústria musical que surgiu o termo *gig*, em que os músicos viviam de apresentações e gravações sem nenhuma regularidade garantida. No Brasil existem também termos para designar este trabalho informal: bico, canja remunerada ou *freela*, para se referir a formas de trabalho sem vínculo e sem previsibilidade, são trabalhos ocasionais que as pessoas realizam que podem ser adicionais aos seus trabalhos fixos ou constituírem uma única fonte de renda.

As práticas de contratação do trabalho informal, que tornaram a *gig economy* tão robusta, não eram novas, mas se firmaram a partir de uma conjuntura de desenvolvimento tecnológico (internet, computadores, celulares, internet móvel etc.), de acordo com Mendes e Ceroy (2015). Segundo Frenken e Schor (2017) e De Stefano (2015) *apud* Koutsimpogiorgos *et al.* (2020), as plataformas *online* intermediadoras de trabalho flexível em geral são classificadas como *gig economy*, sendo a *Uber* a mais conhecida das plataformas digitais. Mas Koutsimpogiorgos *et al.*

(2020) pontuam que a atuação dessas plataformas não se limita ao setor de táxis, e citam o franco crescimento daquelas que oferecem pequenos trabalhos, serviços de limpeza, entrega de comida, programação e tradução, por exemplo. Além disso, não se pode deixar de salientar o incremento excepcional desse setor da economia durante a pandemia da Covid-19.

Como lidar com a *gig economy* é uma questão debatida mundialmente: como classificá-la, como compreender as diferenças dentro desse novo setor, como definir os agentes desse mercado e analisar o papel das plataformas digitais são alguns dos temas abordados nos debates. A forma como é defendida torna-se muito importante para a análise do real tamanho dessa economia (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

É possível verificar que outras áreas de conhecimento que não a Economia estão voltadas para o tema da *gig economy*. Devido a seu crescimento rápido e recente, ainda há poucos trabalhos no âmbito econômico que tratam desse assunto, sendo mais abordado na área da Administração e do Direito, que se debruçam, principalmente, sobre a questão trabalhista.

Esse trabalho visou, então, aprofundar a visão econômica do assunto, com o intuito de correlacionar as áreas afetadas pela *gig economy* analisando parte dos aspectos socioeconômicos envolvidos, tais como as relações trabalhistas e as novas regulações do trabalho, a fim de poder colaborar para um maior entendimento desse fenômeno.

Tendo por base o exposto, algumas questões específicas nortearam o trabalho:

- qual a relação entre o desenvolvimento tecnológico e a *gig economy*?
- qual o papel das plataformas digitais na nova forma de contratação de mão de obra?
- a *gig economy* pode modificar as relações trabalhistas?
- qual o impacto da *gig economy* sobre a legislação trabalhista?

Com o intuito de responder estas questões foi desenvolvido estudo bibliográfico crítico que teve por objetivo precípua elucidar as conexões entre avanço tecnológico, *gig economy*, plataformas digitais e principais aspectos sociais e legais do trabalho; e pesquisa qualitativa, que não tem como propósito contabilizar quantidades e aplicar

métodos estatísticos, mas sim compreender comportamentos observados e a realidade de determinados fenômenos com base em dados qualificados, como afirmam Cervo e Bervian (2002).

Das inúmeras referências encontradas no *Google Scholar* foram selecionados os seguintes autores: Amar e Viossat (2016), que apresentam e categorizam as plataformas colaborativas; Salama (2018), que relaciona as novas tecnologias com as mudanças no trabalho; e Vallas e Schor (2020), que analisam as plataformas digitais no contexto da *gig economy*.

Dessa forma, a pesquisa envolveu: qualificação dos dados, avaliação da qualidade das informações e percepção dos atores sociais. Justifica-se sobre o tema em tela, já que, de acordo com Richardson (1999), a abordagem qualitativa de um problema, além de ser uma opção do investigador, é a forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social e suas correlações.

Como resultado da totalidade da pesquisa bibliográfica e da confluência das respostas encontradas, chegou-se à discussão da principal questão do estudo: quais são os principais aspectos socioeconômicos da *gig economy*?

A monografia, portanto, consta de quatro capítulos: o primeiro trata da revolução tecnológica e da era digital; o segundo, das plataformas digitais; o terceiro define e contextualiza a *gig economy*; e o quarto aborda as mudanças nas relações de trabalho e sua regulamentação. Nas Considerações Finais são discutidos os resultados obtidos a partir da análise dos dados bibliográficos coletados, a fim de responder aos objetivos da pesquisa.

## **2. REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E ERA DIGITAL: SOCIEDADE EM REDE**

As revoluções tecnológicas mudaram e continuam a mudar o mundo. As descobertas do fogo, de como se produzir lanças, desenvolvimento da agricultura... todas essas inovações modificaram profundamente a humanidade. Há milhares de anos o desenvolvimento de novas técnicas e tecnologias resolve certos problemas, acaba com algumas funções e faz surgir novas atividades. A partir da Revolução Industrial, as mudanças começaram a ser cada vez mais rápidas, mais significativas e passaram a afetar rapidamente uma quantidade muito maior de pessoas. Empregos são criados e destruídos em tempo cada vez menor, a robótica e o desenvolvimento de *software* estão elevando as possibilidades de aplicação da tecnologia a níveis impensáveis há 30 anos (VERÍSSIMO, 2018).

O conhecimento e a informação não passaram a ser importantes só agora, como Castells (1999) coloca, eles foram também relevantes durante a primeira e a segunda revoluções industriais, com a ciência sendo fundamental na segunda revolução. O diferencial do momento atual é a aplicação do conhecimento e das informações gerando mais conhecimento e informação em um ciclo que se realimenta cumulativamente entre a inovação e seu uso.

Castells (1999, p. 68) descreve como a tecnologia da informação evolui criando uma linguagem digital comum, afirma que “a informação é gerada, armazenada, recuperada, processada e transmitida” e coloca a revolução atual como tão importante e relevante quanto a Revolução Industrial do século XVIII. A tecnologia da informação, portanto, é vista como equivalente ao que as novas fontes de energia significaram para as sucessivas revoluções industriais.

O referido autor aponta que a Segunda Guerra Mundial foi fundamental para o desenvolvimento da tecnologia da informação. A invenção do telefone e do rádio certamente foram importantes, mas foi durante esse conflito bélico que as principais descobertas aconteceram, como o computador programável e o transistor, que são o cerne da revolução da tecnologia da informação no século XX.

O computador foi inventado durante a guerra como importante ferramenta nos esforços de comunicação e interceptação de comunicação. Os desenvolvimentos continuaram e em 1946 foi criado o ENIAC, primeiro computador para uso geral. No entanto, foi a microeletrônica que causou a “revolução dentro da revolução” com a

criação do *chip*, que levou à elaboração de uma “caixa de computação”: o Altair, base do *design* do Apple I e II (o segundo sendo o primeiro microcomputador de sucesso comercial). Em 1984, o Macintosh, da Apple, introduziu a tecnologia baseada em ícones e interface facilitando a utilização. Na mesma época surgiu também a Microsoft, com predomínio na parte de *software* de sistemas operacionais para microcomputadores (CASTELLS, 1999, p. 79).

Foi na década 1970 que as novas tecnologias da informação se difundiram, quando o engenheiro da Intel, Ted Hoff, inventou o microprocessador. O computador em único *chip* poderia então ser instalado em todos os lugares. A capacidade dos *chips* aumentou rapidamente e isso impulsionou os computadores, pois tiveram expansão de sua capacidade de memória e processamento enquanto se tornavam cada vez mais baratos. Além disso, desde a década de 1980 os computadores passaram a estar conectados em rede com cada vez mais mobilidade. O processamento e armazenamento de dados que eram centralizados passaram para um sistema integrado e interativo de computadores em rede (CASTELLS, 1999).

A internet surgiu nesse período, como um resultado da junção de objetivos militares com a cooperação científica. Durante a guerra fria e o lançamento do primeiro Sputnik, os americanos, com medo de ataques nucleares que poderiam sofrer, desenvolveram, na Agência de Projetos de Pesquisa Avançadas (ARPA) do Departamento de Defesa, um sistema de comunicação que não fosse afetado por ataques nucleares: uma rede independente de centros de comando e controle, com base na tecnologia de comunicação da troca de pacotes, de forma que a mensagem procurasse as suas próprias rotas informacionais, sendo remontada para voltar e ter sentido coerente em qualquer ponto da rede (CASTELLS, 1999).

Dessa forma, a evolução para o empacotamento de todos os tipos de mensagem como som, imagens e dados criou uma rede sem centro de controle que se comunicava entre seus nós. Como afirma Castells (1999, p. 82), “a universalidade da linguagem digital e pura lógica das redes do sistema de comunicação geraram as condições tecnológicas para a comunicação global horizontal”.

A internet estava se difundindo, mas ainda havia uma curva de aprendizado que atrapalhava a disseminação mais ampla; por isso, a criação da teia mundial de computadores (*world wide web* – WWW) no início dos anos 1990, representou um



salto tecnológico que permitiu que a internet fosse mais amplamente utilizada, trazendo facilidade de pesquisa pelas informações desejadas (CASTELLS, 1999).

Com essa invenção, a internet começou a se popularizar na década de 1990 e trouxe um sentimento otimista de liberdade, acesso à informação e democratização. A forma de conexão em redes evoluiu de modo que os dados eram compartilhados sem um servidor central, permitindo o livre compartilhamento de músicas, vídeos e as mais diversas formas de propriedade intelectual. As empresas não demoraram a se adaptar e logo a internet se tornou um ambiente onde o consumidor é simultaneamente produto (CARVALHO, 2017).

A concepção da internet veio da ideia de como a natureza e as sociedades se organizam: através de redes de transmissão de informação. Com os computadores, essa rede tecnológica começou a ser formada e quanto mais pessoas a utilizam, sua complexidade é ampliada e mais informação é distribuída (CARVALHO, 2017).

Castells (1999, p. 69) identifica três etapas de usos das novas tecnologias de telecomunicação: as duas primeiras, automação de tarefas e as experiências de usos, fizeram parte de um progresso baseado em aprender “usando”; já na terceira, a reconfiguração de aplicações, os usuários aprendem “fazendo”, eles se tornam também criadores, o que gera reconfiguração das redes e descobertas de novas aplicações, tornando o desenvolvimento de novas tecnologias cada vez mais rápido.

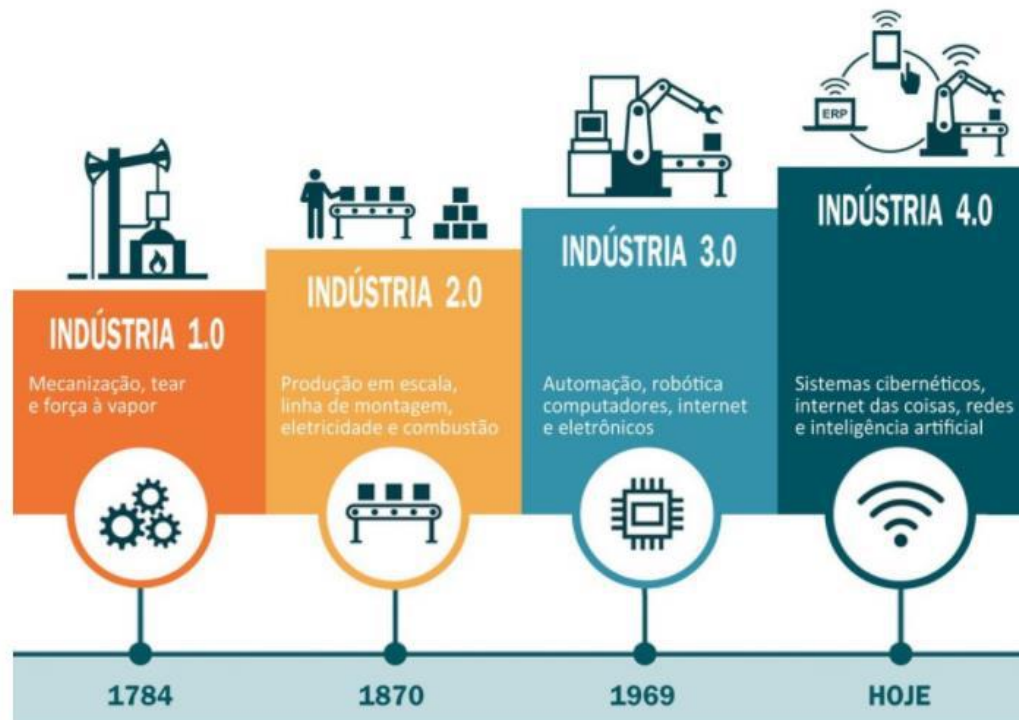
Dentre os diversos avanços tecnológicos pelos quais o mundo já passou (desde a indústria 1.0 até a 4.0<sup>1</sup>, conforme figura 1), Castells (1999) observa que a tecnologia da informação foi a que se difundiu mais rapidamente: em um período de cerca de 20 anos já estava presente mundialmente. Há ainda locais desconectados e, sobre isso, afirma o autor: “a velocidade da difusão tecnológica é seletiva tanto social quanto funcionalmente” (p. 70).

### **Figura 1 – Categorização das indústrias de acordo com os avanços**

---

<sup>1</sup> O termo indústria 4.0 teve origem em um projeto de alta tecnologia desenvolvido pela Alemanha em 2012, a fim de informatizar a manufatura. Hoje, entende-se a 4ª revolução industrial como “a integração de robôs em sistemas ciberfísicos, responsáveis por uma transformação radical das linhas de produção atuais que serão marcadas pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas” (WERT AMBIENTAL, 2019, n.p.).

## tecnológicos



Fonte: Wert Ambiental (2019, n.p.)

Castells (1999) discorre, então, sobre a nova economia: é considerada informacional, pois a produtividade e a competitividade dos agentes dependem da capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente as informações; é global, já que a organização dos componentes acontece em escala global; e é em rede, pois a concorrência acontece em uma rede global de interações entre as redes empresariais. Todas as evoluções tecnológicas de informação formaram a base para que a nova economia surgisse.

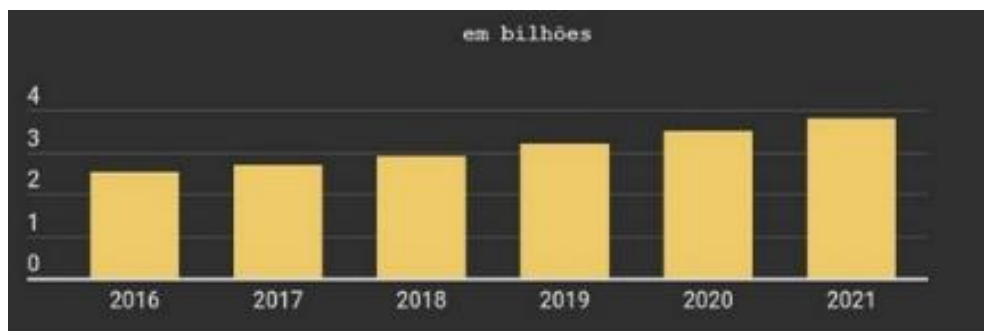
Para Castells (1999) este é um ponto de descontinuidade histórica. A tecnologia da informação permite que a própria informação se torne produto do processo produtivo. O autor afirma: “os produtos das novas indústrias de tecnologia da informação são dispositivos de processamento de informações ou o próprio processamento das informações” (p. 119-120).

Seguindo essa linha de raciocínio, Egol, Rajagopalan e Sayer (2012) apontam as mudanças na forma de consumo que aconteceram com o uso de *smartphones*: o comércio eletrônico se tornou muito mais fácil e rápido, além de haver maior acesso

à informação e comparação de produtos. Embora as compras *online* ainda sejam menores que as compras físicas, é um setor que está em rápido crescimento, com um potencial muito grande, considerando que cada vez mais pessoas estão usando *smartphones* e a compra está cada vez mais fácil. Em 2012, o comércio eletrônico cresceu de US\$ 175 bilhões para cerca de US\$ 2,8 trilhões de vendas no varejo nos EUA. A parcela cesta de bens no comércio *online* deve dobrar nos próximos anos, de acordo com os autores supracitados.

Amar e Viossat (2016) reconhecem as inovações tecnológicas (*smartphones* e a internet banda larga, por exemplo) como fundamentais para a existência das plataformas colaborativas. Quando o *eBay* surgiu, havia apenas 35 milhões de usuários da internet no mundo e quando o artigo foi publicado, em 2016, já havia mais de 3,2 bilhões de pessoas conectadas. Além de mais da metade da população mundial utiliza as novas tecnologias (vide gráfico 1), as pessoas conseguem ficar conectadas a qualquer momento. Em 1995 era necessário usar um computador para ter acesso à internet e hoje os *smartphones* podem ficar conectados 24 horas por dia.

**Gráfico 1 – Número mundial de usuários de *smartphones* entre 2016 e 2021**

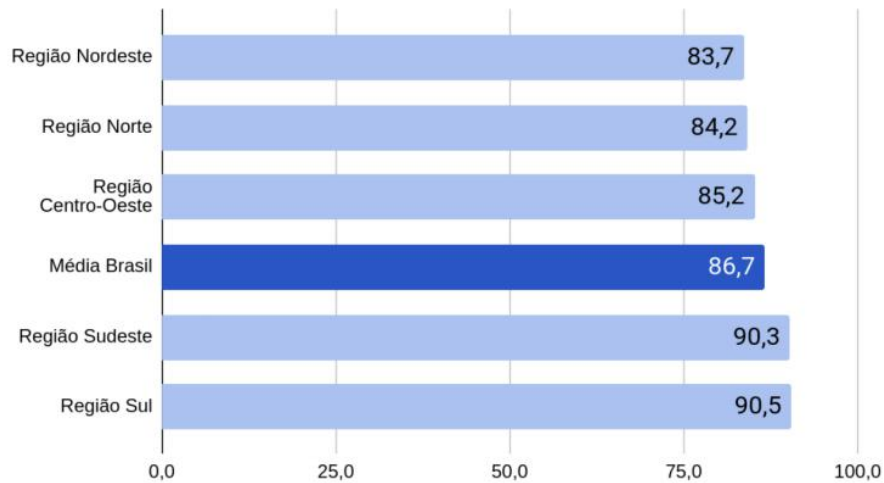


Fonte: Novo Momento (2020, n.p.)

Muitas mudanças tecnológicas tornaram possível o surgimento das plataformas digitais, como Carvalho (2017) identifica, e a maior integração do mercado financeiro foi um passo importante para o desenvolvimento de hoje. O mercado mais dinâmico da década de 1990 expandiu os investimentos nas empresas de tecnologia que, por seu rápido desenvolvimento, traziam resultados lucrativos e, com o aumento de investimento, se desenvolviam ainda mais rápido.

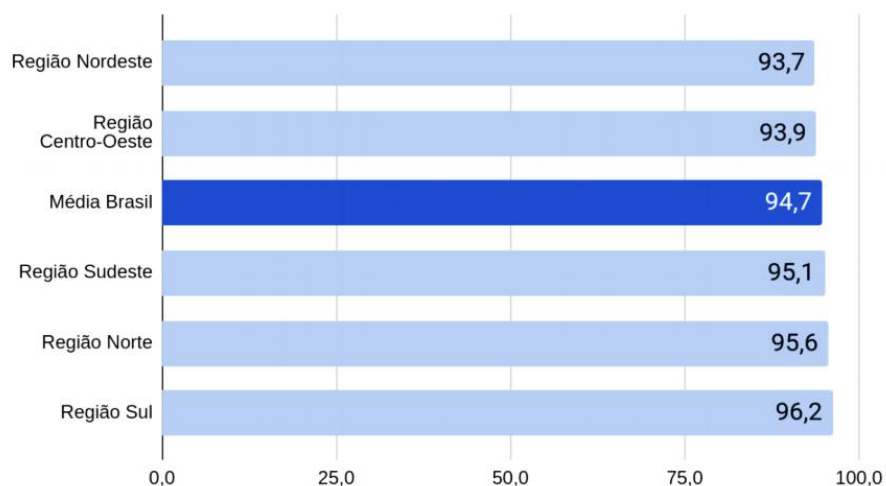
Um estudo do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), desenvolvido por Lafuente *et al.* (2021) entre os meses de outubro e dezembro de 2020, apresenta os dados da conectividade no Brasil, conforme os gráficos 2, 3 e 4 a seguir.

**Gráfico 2 – Acesso à internet wi-fi em casa (em %)**



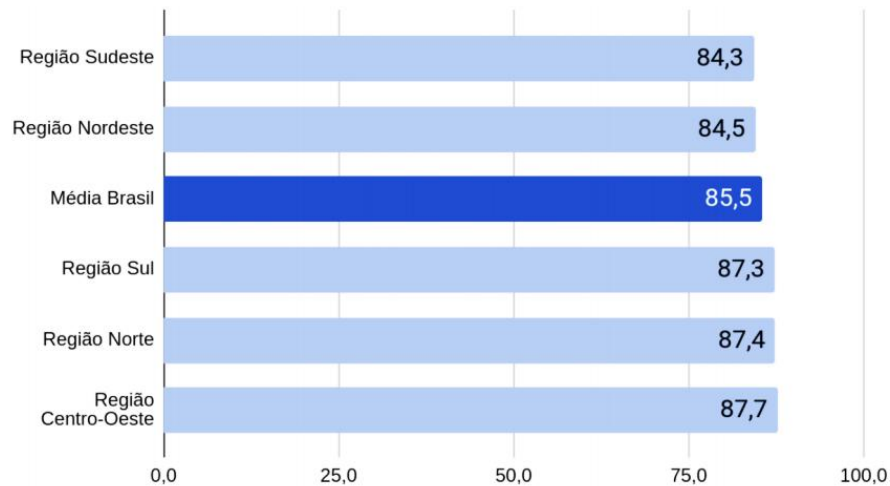
Fonte: Lafuente *et al.* (2021, p. 8-9)

**Gráfico 3 – Acesso à internet móvel pelo celular (em %)**



Fonte: Lafuente *et al.* (2021, p. 8-9)

**Gráfico 4 – Adaptação ao mundo digital com pouca dificuldade (em %)**



Fonte: Lafuente *et al.* (2021, p. 8-9)

Esta maior conectividade acarreta expansão do *e-commerce*. O aumento da demanda e a rápida adoção de tecnologias móveis para compras e pagamentos em países em desenvolvimento, como é o caso da China, têm uma tendência de crescimento do comércio eletrônico muito acelerado (EGOL, RAJAGOPALAN E SAYER, 2012).

Egol, Rajagopalan e Sayer (2012) destacam a importância das empresas que produzem bens da cesta de bens e consumo entrarem no mercado eletrônico para aproveitar o seu rápido crescimento e se beneficiar da vantagem de começar na frente. O comércio *online* tem um diferencial muito grande em relação ao comércio físico, que é a quantidade de dados que as empresas conseguem obter. O número de informações dos clientes que as empresas conseguem captar através da compra *online* possibilita um conhecimento e um atendimento muito melhor aos clientes, gerando um grande diferencial para as empresas.

Além da evolução do sistema financeiro conectar as economias mundialmente, a transação financeira entre pessoas também se tornou muito mais veloz

Apenas para ilustrar o *e-commerce* no Brasil, pesquisa realizada pelo Movimento Compre&Confie em parceria com a Associação Brasileira de Comércio Eletrônico (ABCComm) aponta o crescimento de 56,8% de janeiro a agosto de 2020, chegando a R\$ 41,92 bilhões e a projeção para o ano de 2020 foi de 18% para 30% no acumulado do ano (ABCComm, 2020).

A ampliação do setor aconteceu pelo crescimento de 65,7% no número de pedidos: de 63,4 bilhões para 105,06 bilhões. Desde o início da pandemia da Covid-19, mais de 135 mil lojas passaram a realizar comércio eletrônico, de acordo com a pesquisa da ABComm. Antes da pandemia, eram 10 mil lojas realizando essa forma de comércio por mês (ABCMM, 2020).

## **2.1. Revolução digital e emprego**

Para Castells (1999), a relação entre desregulamentação e as novas tecnologias da informação começaram ainda na década de 1970. As empresas buscavam sempre aumentar a sua lucratividade através da redução do custo de produção, aumento da produtividade, ampliação do mercado e aceleração do giro do capital. Para aumentar o mercado, era necessária uma grande mobilidade do capital e, para isso, precisavam de muita capacidade de informação.

Castells (1999) fala da mão de obra global e da multietnicidade que começou a acontecer com as grandes imigrações do final do século XX. Em 1975, o número de imigrantes legalizados era de 84 milhões; no fim do século XX, a estimativa situa-se entre 130 e 145 milhões de pessoas vivendo fora de seus países de origem. Boa parte dessa migração não acontece devido à globalização da mão de obra, mas sim devido a guerras e catástrofes. A globalização da mão de obra, na verdade, é voltada para a elite, para uma classe de trabalhadores altamente capacitados, como artistas e atletas.

Todas essas mudanças sociais e tecnológicas que conectaram as pessoas – com a comunicação e a informação ganhando significativa importância, como visto – provocaram um deslocamento na força produtiva e tem-se assistido a um processo de desindustrialização com aumento do trabalho em serviços (CARVALHO, 2017).

No entanto, quando trata da evolução da estrutura ocupacional e do emprego, Castells (1999) discute a ideia de que a era pós-industrial seria representada pelo declínio do emprego industrial e aumento da área de serviços. O autor cita Cohen e Zysman (1987), que afirmam: a economia pós-industrial é um “mito”, na verdade a área industrial ainda gera muitos empregos diretos e uma proporção parecida de serviços diretamente ligados à indústria. Para o autor, o erro está em considerar

separadamente os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento, pois as economias conectadas transformam tudo numa mesma estrutura de produção.

Analisando a evolução do emprego entre os períodos de 1920-70 e 1970-90 nas sete maiores economias, Castells (1999) observa que no primeiro período não foi possível observar variação significativa no percentual de trabalhadores da indústria, contestando a crença de que teria havido forte migração do trabalho do campo para indústria. Já no segundo período (1970-90) houve uma queda nos empregos industriais nos países do G7 e aumento do setor de serviços.

Avaliando as estruturas de emprego e os prognósticos da teoria pós-industrial, Castells (1999) fala sobre o crescimento profissional de alta qualificação, mas ressalta também que o emprego de baixa qualificação está aumentando e, apesar de estar crescendo lentamente, podem vir a representar uma proporção substancial da estrutura social pós-industrial. O autor já estava então levantando uma das grandes preocupações do mercado de trabalho atual: a polarização dos empregos com diminuição dos empregos médios.

Apesar de parecer óbvio que avanços tecnológicos aumentam a bipolarização dos empregos, Salama (2018) pontua que há um paradoxo nessa conclusão, pois a bipolarização dos empregos médios no mundo parece estar sendo menor na revolução digital do que antes. O autor o compara ao paradoxo da produtividade de Solow, em que os avanços tecnológicos pareciam não ser observados nos indicadores de produtividade.

Mas pode ser que as mudanças não sejam imediatas. Salama (2018) argumenta que o *Boston Consulting Group* vê um possível ponto de inflexão da produtividade, que nas próximas décadas esse aumento da produtividade seria visto no setor manufatureiro. Além disso, o autor também lembra que mais precariedade de trabalho não implica em maior produtividade.

Castells (1999) enfatiza que o maior motivador das empresas não é a produtividade. A produtividade é a fonte de riqueza das nações no longo prazo, porém o grande motivador para a pesquisa e o desenvolvimento de novas tecnologias é a lucratividade. Os maiores motores da inovação e do crescimento da produtividade são, então, a lucratividade e a competitividade.

A robotização das empresas traz um grande lucro. O aumento da produtividade com o uso de tecnologia não precisa ser repassado para os trabalhadores; como lembra Salama (2018), robôs não fazem greve pedindo aumento salarial<sup>2</sup>. Mas a globalização e liberalização do sistema financeiro fizeram com que parte dos lucros das empresas fiquem em *offshore*; além de terem incrementos de produtividades com uso de tecnologia, instalarem fábricas em locais de mão de obra mais barata, as empresas ainda mantêm significantes quantias que não são tributáveis

Como afirma Gondim (2020, p. 472), é difícil dissociar o discurso neoliberal da estratégia dessas empresas da indústria 4.0. O neoliberalismo difunde a ideia do indivíduo como responsável pelo seu sucesso, como um “empreendedor de si mesmo”, ressaltando também a concorrência como princípio de organização da sociedade, tornando natural a eliminação dos mais fracos. Se alguém não consegue triunfar nesse sistema de concorrência perfeita e justa do pensamento neoliberal, a responsabilidade é do indivíduo, não há responsabilidade social.

As mudanças de conceitos ocorridas em grande parte pela globalização, concomitantemente à sociedade informacional provocaram alterações estruturais na forma como as pessoas se relacionam no mercado, comprando e vendendo bens e serviços e conseqüentemente com o trabalho. A composição do trabalho, dessa forma, sofre uma drástica alteração, surgindo a figura do empreendedor, cuja concepção acredita que possui liberdade de trabalhar como quiser e quando quiser, surfando na onda das novas tecnologias. Dentre as várias transformações que o desenvolvimento tecnológico e das comunicações vem operando na sociedade de consumo contemporânea, está o surgimento da denominada economia do compartilhamento.

As mudanças ainda não são totalmente compreendidas e os avanços tecnológicos estão provocando transformações que ainda não permitem certezas quanto às suas conseqüências. Almeida (2017) fala a respeito dessas incertezas sobre o futuro e aponta que o que parece ser diferente nesse processo de avanço tecnológico é que as evoluções anteriores pareciam ajudar mais o trabalho humano (como melhores ferramentas), mas o controle intelectual do trabalho continuava com

---

<sup>2</sup> Entretanto, os autores Acemoğlu e Robinson (2015) apontam que, como o avanço tecnológico está ligado aos níveis de salários com baixa remuneração, pode não ser vantajoso para as empresas adotarem novas tecnologias. As empresas não escolheriam investir em tecnologia se a mão de obra já é barata o suficiente para se manterem os altos lucros.



os humanos. A inteligência artificial parece estar caminhando para ser mais eficiente e inteligente que os humanos e isso gera muitas dúvidas sobre o futuro da humanidade, do emprego e das desigualdades que podem advir dessa nova realidade.

### 3. PLATAFORMAS DIGITAIS E PLATAFORMAS DE EMPREGO

Segundo Saltarelli (2018), plataformas digitais são tecnologias que conectam as pessoas promovendo interação. Ao longo do desenvolvimento da internet, as plataformas foram evoluindo e hoje contam com computação em nuvem e análise de *big data* para coletar o máximo possível de informações. No modelo de negócio das plataformas, seu grande capital é a informação, sendo fundamental a coleta de dados e análise dessa grande massa informacional.

O referido autor aponta que o grande diferencial desse modelo é ser multilateral, diferente do comércio unilateral, em que um produtor vende ao consumidor. O valor é gerado o tempo todo, em todos os momentos do processo. O produtor e o consumidor realizam seus negócios ao mesmo tempo que geram valor na plataforma em que fazem as transações.

Crivellaro *et al.* (2018) relatam que as plataformas digitais vêm criando mercados eficientes de grande escala, reduzindo custos, com trocas de informações em tempo real, permitindo uma coordenação entre todas as partes e trazendo maior transparência no processo, com a coleta de informações das avaliações gerando confiança para ambos os lados.

Amar e Viossat (2016) colocam que o capital inicial necessário é baixo quando comparado à economia tradicional, deixando esse mercado mais atrativo para concorrentes. Entretanto, o maior valor dessas plataformas está em seu número de usuários: quanto mais usuários uma plataforma tem, mais serviços ela terá a oferecer e mais difícil será competir com ela.

As plataformas digitais, portanto, conforme Cardoso e Oliveira (2020), se baseiam na produção de dados pelos usuários, consumidores e trabalhadores. Os tipos de plataformas são diferentes, mas o uso dos dados digitais para obter valor é um ponto em comum entre elas, por isso a quantidade de usuários e, muitas vezes, o tempo que os usuários passam nessas plataformas é fundamental para o seu sucesso. O grande diferencial do novo modelo econômico baseado nas redes é que, diferente das economias tradicionais, a nova economia se baseia na aderência de grandes quantidades de usuários dispostos a fornecer dados, transformando a

informação em um dos produtos mais importantes.

Amar e Viossat (2016) destacam as plataformas de compartilhamento como uma categoria dentro das plataformas digitais que teriam como característica a oferta de mercadorias, serviços e conteúdos produzidos ou disponibilizados por colaboradores profissionais ou particulares para os consumidores (vide figura 2). Segundo estes autores, as plataformas colaborativas são as que permitem um relacionamento ponto a ponto, de forma que os negócios possam ser feitos pessoa a pessoa, *B2C (business to client)* e *B2B (business to business)*, onde as plataformas são um ponto de mediação entre os negócios, implementando assim um grande diferencial ao permitir que multidões compartilhem suas habilidades, tempo, força de trabalho e ativos oferecendo serviços que, em sua maioria, já eram prestados antes, mas não com tanta facilidade e alcance.

**Figura 2 – Plataformas colaborativas, um subconjunto das plataformas digitais**



Fonte: Amar e Viossat (2016, p. 15)

As plataformas digitais colaborativas abrangem diversas formas de colaboração. Podem ser plataformas de redes sociais (que permitem a conexão de seus usuários ao redor do mundo podendo compartilhar o seu dia a dia, além de

informações, conhecimento, produtos e serviços) e também plataformas de emprego (AMAR e VIOSSAT, 2016).

As plataformas de empregos, para Amar e Viossat (2016), se encontram no conjunto de plataformas digitais e podem ser divididas em sete categorias: plataformas de compartilhamento, operadoras de serviços organizados, plataformas de *jobbing*, cooperativas eletrônicas, *marketplaces*, plataformas *freelance* e plataformas de microtrabalho. Para os autores, a formação dos preços é um fator chave de diferenciação entre os modelos de negócio que diferenciam as plataformas. O ponto principal que diferencia o *Airbnb* da *Uber*, por exemplo, é o fato do preço na *Uber* ser definido pela plataforma, dando assim um controle maior para a empresa; no caso do *Airbnb*, os preços são definidos pelos locatários, dando menos autonomia para a plataforma controlar os preços ou usá-los como vantagem competitiva.

Amar e Viossat (2016) esclarecem que as plataformas têm formas variadas de remuneração, podendo se remunerar com publicidade, venda de assinatura, taxas de serviço, revenda de dados pessoais, patrocínios ou modelos mistos e identificam os pontos que diferenciam as plataformas colaborativas dos mercados tradicionais.

O primeiro seria o ponto de vista legal. Os autores analisam que a legislação europeia está atrasada, tendo sido pensada para um modelo de negócios de comércio eletrônico e por isso não adaptada para novas plataformas colaborativas.

O segundo se refere à dificuldade de saber o impacto da *gig economy* na atividade econômica, por causa do desafio de se ter medidas precisas das atividades nas plataformas. Muitas vezes o trabalho de plataforma não se enquadra nas categorias de trabalho já existentes e na tributação também não há categoria específica para esses ganhos. A análise estatística dos dados é fundamental para entender o impacto social das diversas atividades econômicas (AMAR e VIOSSAT, 2016).

O terceiro diz respeito aos impactos sociais que as plataformas podem gerar, mas os autores ressaltam que nem todo efeito negativo da revolução digital deve ser atribuído às plataformas colaborativas e também que há aspectos muito positivos dessa que está sendo considerada a quarta revolução industrial. A internet possibilitou uma redução nos custos de pesquisa e informação, ajudou no aumento da eficiência do trabalho em diversos setores, mesmo os que não são ligados diretamente à

tecnologia; já no nível das famílias, a internet criou novos empregos e melhorou a oferta de diversos serviços públicos.

Sobre o quarto ponto, o sistema de avaliação das plataformas ainda pouco se pesquisou. Os raros estudos na área, tais como as pesquisas citadas a seguir, parecem indicar que há um viés na avaliação de serviços em que as duas partes são avaliadas. Comparações de avaliações das mesmas propriedades em diferentes *sites* de aluguel mostraram diferenças significativas entre *sites* que só tem avaliações dos consumidores. As pesquisas de Lauterbach *et al.* (2009) e Overgoor *et al.* (2012) relatadas por Codagnone e Martens (2016) mostram que, de modo geral, o *TripAdvisor* tem 31% das avaliações cinco estrelas, enquanto o *Expedia* tem 44% e o *Airbnb* tem 75%. Por isso, os autores ressaltam que mais pesquisas precisam ser feitas para medir a confiabilidade do sistema de classificação.

No que refere ao quinto ponto, a relação triangular de trabalho entre as plataformas, colaboradores e clientes, Amar e Viossat (2016) ressaltam o esforço que as plataformas têm em se posicionar como aplicativos que conectam pessoas e não como prestadoras de serviços, evitando assim muitos dos custos que uma grande massa de trabalhadores poderia gerar.

Quanto a isso, Vallas e Schor (2020) afirmam que, realmente, a tecnologia permitiu uma redução de custos, mas ressaltam que é improvável que as plataformas permitam o surgimento de um capitalismo horizontal com poder e controles distribuídos nessa configuração de *peer-to-peer*. Codagnone e Martens (2016), por seu turno, dizem que as evidências até agora encontradas apontam que as plataformas digitais têm um limite para o alcance de seu domínio, por terem usuários e objetos de transação muito heterogêneos. (A *Uber* não entra nessa análise, pois é menos heterogênea em sua oferta e mais centralizada, aumentando seu potencial de escala.)

Vallas e Schor (2020) discordam e acreditam que com os efeitos de rede, as plataformas podem alcançar o monopólio ou se desenvolver de forma monopsônica, dominando e controlando o mercado de trabalho. As empresas têm o potencial de controlar tanto os ofertantes quanto os compradores que se tornam dependentes dessas plataformas que, muitas vezes, crescem de forma predatória para garantir que serão as únicas alternativas de serviço. Quanto maior o número de usuários, mais preciso e rápido o serviço se torna, e mais pessoas vão querer utilizá-lo.

### 3.1. Plataformas de emprego

Nas plataformas de emprego, a maior vantagem oferecida para os trabalhadores é a liberdade. Para manter muitos ofertantes, essas plataformas se preocupam em oferecer um mínimo de treinamento para que se mantenha um padrão adequado de atendimento (AMAR e VIOSSAT, 2016).

De acordo com Cardoso e Oliveira (2020), o ponto em comum das plataformas digitais, seja as usadas para *gig economy* ou não, é a forma como elas geram valor a partir da produção de dados dos usuários, sendo que no caso das plataformas de trabalho, elas ainda aumentam as suas fontes de arrecadação ao também explorar o trabalhador (vide tabela 1). O mérito da nova economia digital é conseguir gerar valor mesmo que de forma não percebida pelos usuários.

**Tabela 1 – Sistematização dos tipos de plataformas**

Ponto em comum aos diferentes tipos de plataforma	Plataformas - modalidades	Características – tipos		
Modus operandi – informação dos usuários e trabalhadores como produto para geração de valor	<i>Gig economy</i>	Trabalho social em rede realizada pelos usuários: <i>Facebook, Instagram, YouTube, Second Life</i> , entre outras.	Crowdworker: <i>Amazon Mechanical Turk, Clickworker, CrowdFlower, Microworkers</i> , entre outras.	Trabalho digital por demanda: <i>Foodora, Deliveroo, Postmates, Loggi, iFood, Rappido, Care.com, Helping, TaskRabbit, LaborMe.app, Brigad, La Belle Assiette, Handy, Uber, 99</i> , entre outras.
	<i>Share economy</i>	Dinheiro está presente: <i>Airbnb</i> , entre outras.	Dinheiro está ausente: <i>ifixit, SOSav, eBay, Le Bon Coin, OLX, Wikipédia, Couchsurfing</i> , entre outras.	
	Intermediação	Realizam intermediação entre clientes e empresas fornecedoras de serviço: <i>Expedia, Decolar, Trivago e Kayak</i> , entre outras.		
	Intermediação e <i>share economy</i> ao mesmo tempo	Fazem a intermediação entre empresas e clientes e também reservam casas e apartamentos: <i>TripAdvisorRentals e Booking</i>		

Fonte: Cardoso e Oliveira (2020, p. 6)

Segundo Casili (2015) *apud* Amar e Viossat (2016), a *gig economy* tem três grupos de plataformas digitais de trabalho, algumas das quais apresentadas na tabela 2. Sendo o primeiro a de produção de conteúdo para plataformas como *Facebook*,

*Instagram* e *Youtube*, que seria o “trabalho social em rede” que não tem necessariamente uma renda e sem subordinação entre os produtores de conteúdo e as plataformas.

O segundo grupo é o de *crowdwork*, onde as plataformas como *Amazon Mechanical Turk (AMT)* e *Clickworker*, por exemplo, oferecem trabalhos divididos em microtarefas que são ofertadas para quem quiser realizá-las. As plataformas pagam apenas pelas tarefas realizadas, sem considerar o tempo que as pessoas passam pesquisando por novas tarefas disponíveis, exigindo assim que os trabalhadores tenham que dispendir muitas horas para que consigam uma remuneração mínima. Segundo Cardoso e Oliveira (2020), esses trabalhos não geram nenhum vínculo com os trabalhadores, que ficam à mercê da oferta de tarefas e correm o risco de não receber remuneração caso a tarefa não seja considerada bem-feita.

O terceiro grupo é o mais conhecido da *gig economy*, que é o “trabalho digital por demanda”. Podem ser trabalhos imateriais, como serviços de tradução ou jurídicos, e materiais, como transporte (*Uber*, 99) e entregas (*iFood*, *Rappi*) (CARDOSO e OLIVEIRA, 2020).

**Tabela 2 – Uso de plataformas de emprego para novas formas de atividade**

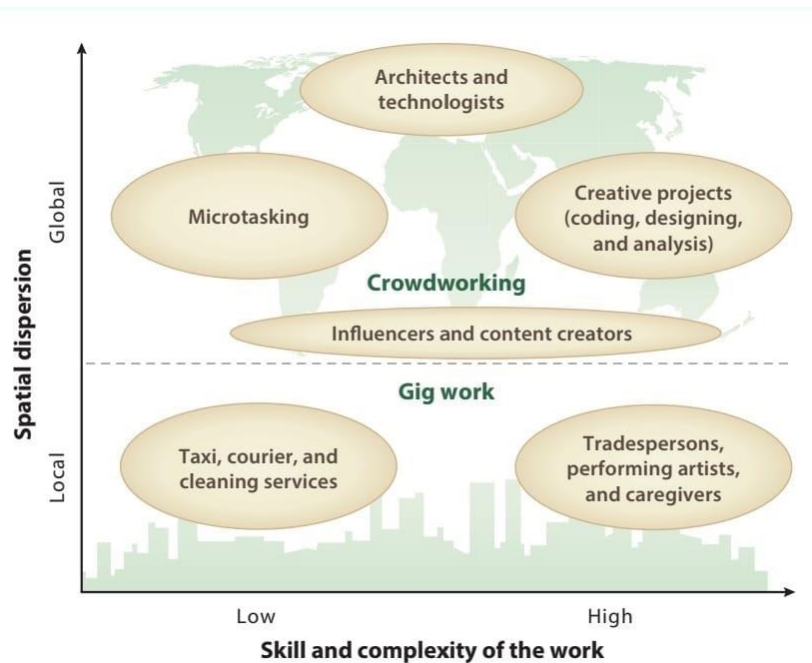
Plataformas	Trabalho assalariado via empresa parceira	Empregado de indivíduos empregadores	Micro-trabalhadores	Trabalhadores independentes tradicionais	Micro-empreendedores	Indivíduos
Mercado digital				✓	✓	✓
Operador de serviço	✓	✓		✓	✓	(sem regulamentos específicos)
Compartilhamento						✓
<i>Jobbing</i>	✓	✓		✓	✓	✓
<i>Crowdworking</i>			✓	✓	✓	✓
<i>Freelance</i>				✓	✓	
Cooperativas				✓	✓	

Fonte: Amar e Viossat (2016, p. 57)

Vallas e Schor (2020) fizeram uma classificação mais completa das plataformas segundo a natureza do trabalho, identificando os tipos de emprego e as situações de

mercado de trabalho que suportam (vide figura 3). Com base nessas taxonomias, identificaram cinco tipos de trabalho, reconhecendo sobreposições e limites variáveis entre eles.

**Figura 3 – Tipos de trabalho nas plataformas econômicas**



Fonte: Vallas e Schor (2020, p. 16.4)

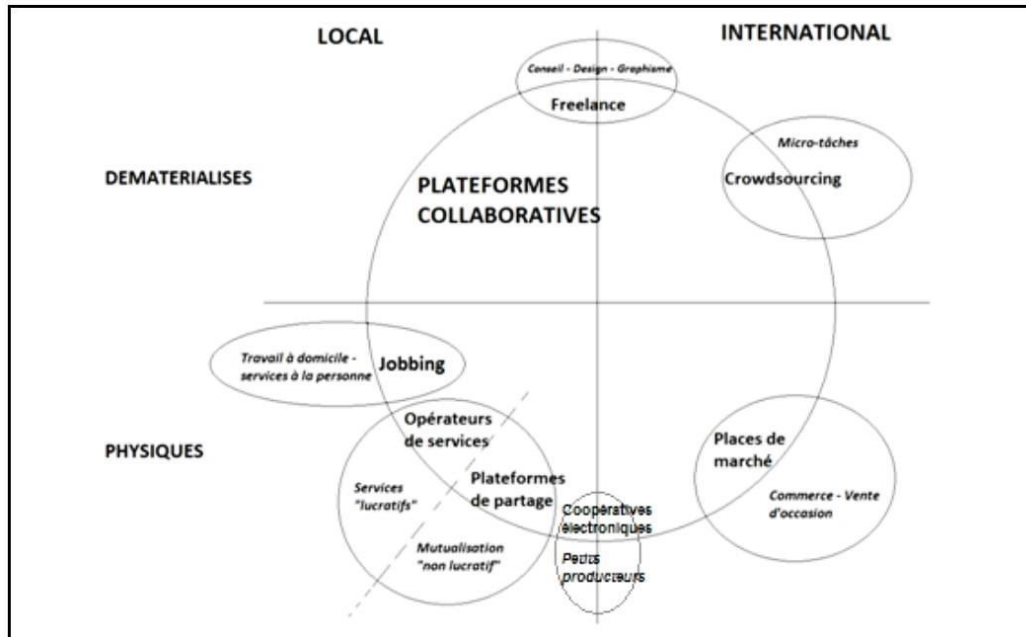
A primeira categoria inclui os arquitetos e tecnólogos das plataformas, que são os fundadores, funcionários altamente qualificados e contratados independentes. Até o momento, existem poucos estudos sobre esses colaboradores (como são comumente chamados os trabalhadores nesses serviços de plataforma). Pesquisas de Cockayne (2016), Irani (2015) e Kelkar (2018) *apud* Vallas e Schor (2020) apontam que esses trabalhadores projetam e mantêm as infraestruturas digitais das plataformas. Como tal, os produtos de seu trabalho têm implicações para as condições ocupacionais que outros tipos de trabalhadores de plataforma provavelmente enfrentarão, segundo a pesquisa de Irani (2015) supracitada. O estudo de Neff (2012) *apud* Vallas e Schor (2020) com trabalhadores em estágio inicial em indústrias criativas descobriu que eles estão criando seus próprios empreendimentos, por conta de sua vontade de trabalhar longas horas na esperança de gerar futura riqueza substancial por meio de ofertas públicas iniciais ou aquisições. Kelkar (2018) *apud*



Vallas e Schor (2020) mostra como os designers de plataforma da *edX* reconfiguraram a relação entre os usuários e o *software* à medida que a empresa mudou para um modelo de negócios convencional.

Um segundo tipo de trabalho de plataforma é realizado por consultores baseados em nuvem ou *freelancers* que oferecem serviços profissionais por meio de plataformas como *UpWork* ou *Freelancer*. Como arquitetos e tecnólogos, esses trabalhadores fornecem serviços profissionais, mas são usuários, e não criadores de plataformas. Seu trabalho é frequentemente desvinculado de um local de trabalho individual ou local geográfico, embora alguns autores, como Ettliger (2017) *apud* Vallas e Schor (2020), encontrem agrupamento geográfico mesmo em plataformas globais especializadas em trabalho digital, conforme apresentado na figura 4. Esta categoria é definida por um alto nível de habilidade técnica em campos tais como design gráfico, programação de computador e jornalismo, com os trabalhadores normalmente envolvidos em uma base específica do projeto, segundo Christin (2018) e Osnowitz (2011) *apud* Vallas e Schor (2020). Consultores baseados em nuvem muitas vezes podem garantir uma fonte estável de renda somente se conseguirem manter uma carteira de clientes suficiente para tal. Uma questão-chave é se as plataformas que suportam este tipo de trabalho incentivam a terceirização do trabalho por empresas que operam na economia tradicional, de acordo com Drahokoupil e Piasna (2019) *apud* Vallas e Schor (2020) ou fornecem uma infraestrutura digital que está substituindo as agências de emprego temporário, como dizem Corporaal e Lehdonvirta (2017) *apud* Vallas e Schor (2020).

#### **Figura 4 – Tipologia das plataformas de emprego**



Fonte: Amar e Viossat (2016, p. 20)

Uma terceira categoria são os trabalhadores independentes, cujos serviços são contratados por meio de plataformas e geralmente executados *offline*, como é o caso de cuidadores, carona compartilhada, entrega de comida e conserto de casa. Para negócios, é um mercado robusto, que inclui entrega, trabalho diário e tarefas ocasionais. Este arranjo proporciona ao provedor flexibilidade em termos de horários de trabalho e autonomia, benefício que é regularmente anunciado pelas empresas. No entanto, esses trabalhadores têm o ônus de não apenas assumir responsabilidade por custos e riscos operacionais e renunciar às proteções desfrutadas pelos funcionários, mas também o de atuar em conformidade com os ritmos temporais de demanda dos clientes, o que pode reduzir substancialmente sua autonomia, segundo estudos de Ravenelle (2019), Rosenblat (2018) e Schor (2020) *apud* Vallas e Schor (2020).

Um quarto tipo de trabalho de plataforma é realizado inteiramente *online*, envolvendo o que é denominado microtarefa, como as desempenhadas por trabalhadores engajados no *Amazon Mechanical Turk (AMT)* ou *Figure Eight* (anteriormente *CrowdFlower*). Esses trabalhadores, classificados como autônomos pelas empresas, segundo Berg *et al.* (2018), realizam tarefas de inteligência humana que os computadores não podem realizar e que fazem parte do processo de

aprendizado da máquina<sup>1</sup>. Esses trabalhos geralmente exigem menos treinamento e experiência do que o trabalho de consultores e *freelancers* baseados em nuvem. Exemplos citados por Wood *et al.* (2018) *apud* Vallas e Schor (2020) incluem a descrição ou classificação do conteúdo das imagens, edição de texto gerado por computador, validação de contas de usuário nas redes sociais ou transcrição de breves cliques de áudio. O pagamento é por tarefa. Em parte, porque as microtarefas abrangem um grupo grande e altamente variado de trabalhadores que vivem no Norte e no Sul globais, as tarefas são precificadas em condições extremamente competitivas e a capacidade de ganhar um salário-mínimo em países ricos por meio de microtarefas é limitada, conforme Berg (2016), Berg e De Stefano (2018) e Gray e Suri (2019) *apud* Vallas e Schor (2020). *Sites* de *crowdworking* têm ótimo potencial para dispersar o trabalho que antes era executado internamente; na verdade, Berg (2016, p. 546) *apud* Vallas e Schor (2020) cita instâncias em que a microtarefa “se tornou o modelo organizacional” para empresas que anteriormente utilizavam o emprego interno, citando como exemplo uma editora (uma das maiores usuárias da *AMT*), cuja força de trabalho inteira é obtida por meio dessa plataforma.

Um último tipo de trabalhador de plataforma existe na penumbra das mídias sociais e inclui o conteúdo de produtores e influenciadores que realizam o que Duffy (2017) *apud* Vallas e Schor (2020) chama de trabalho aspiracional. Esse tipo de trabalho de plataforma é frequentemente fornecido sem remuneração, na esperança de obter um nível suficiente de proeminência na economia de atenção para estabelecer uma fonte regular de receita, conforme cita Marwick (2013) *apud* Vallas e Schor (2020). Este trabalho se assemelha ao trabalho de risco do estudo supracitado de Neff em que a visão dos trabalhadores de um futuro desejável os conduz a abraçar posições altamente inseguras no mercado de trabalho.

As duas primeiras categorias têm em comum o fato de terem profissionais altamente qualificados, que trabalham com tecnologia e recebem melhores remunerações.

A terceira e quarta categorias são a única fonte de renda para diversos trabalhadores. Estes escolheram a *gig economy* para terem alguma forma de renda e

---

<sup>1</sup> Paradoxalmente, algumas plataformas de microtarefas são especializadas no fornecimento de conjuntos de dados analisados por humano que são usados para treinar algoritmos de aprendizagem de máquina na esperança de que eles sejam capazes de funcionar independentemente da entrada humana no futuro (BERG *et al.*, 2018, p. 7).

não ficarem desempregados.

A terceira, quarta e quinta categorias muitas vezes são realizadas por pessoas que já têm uma fonte de renda e realizam esses trabalhos como forma de complementá-la – é o caso de 20% a 33% da população em idade ativa na Europa e nos Estados Unidos, como revela pesquisa da Mckinsey de 2016 (RUNRUN.IT, 2020).

Mendes e Ceroy (2015) debatem sobre como o modelo de negócio da *gig economy* conecta ofertantes e demandantes de um serviço através de plataformas *online*. As empresas de plataforma que intermediam todas as operações oferecem serviços muitas vezes ao redor do mundo, como *Uber* e *Airbnb*, mas não têm vínculos empregatícios com a grande maioria dos seus colaboradores. Essas empresas normalmente contam com um número bem reduzido de funcionários que atuam mais no funcionamento da plataforma. Os colaboradores que efetivamente executam os serviços que essas empresas oferecem são trabalhadores sem nenhum vínculo empregatício, sendo *just-in-time*, trabalhando apenas quando solicitados. São empregos sem nenhuma proteção para o trabalhador, com preços sendo determinados pela oferta e demanda do serviço e, em muitas empresas, determina-se o mínimo (como exemplo a *Uber*, que dita quanto vai receber e quanto é cobrado por quilômetro ou tempo de viagem).

Carvalho (2017) aponta que nas plataformas de emprego, o controle existe de cima para baixo, pois há uma relação desigual entre as empresas, seus colaboradores e consumidores. As empresas detêm todas as informações de ambos os lados, controlam o método de avaliação, o percentual a receber e, em muitas plataformas, o valor a ser cobrado. Zwick (2017) acrescenta que a *Uber* usa seus algoritmos e sistema de avaliação como forma de controlar o trabalho do colaborador.

Apesar das diferenças de serviços oferecidos na *gig economy* entre os que realizam trabalhos *online* e os que fazem trabalhos *offline*, De Stefano (2018) ressalta que há similaridades em como esses trabalhos podem não ser considerados tão independentes. Nas duas formas de organização, os trabalhadores assinam contratos que são elaborados unilateralmente pelas empresas que oferecem as plataformas: estas impõem regras e condutas que devem ser seguidas pelos trabalhadores, utilizam o sistema de avaliação oferecido aos usuários para classificar os colaboradores e, se necessário, penalizar aqueles que não atingem um determinado padrão de serviço.

#### 4. GIG ECONOMY: DEFINIÇÃO E CONTEXTO

O conceito de *gig economy* abrange formas de emprego alternativo surgidas a partir do desenvolvimento tecnológico que utilizam *sites* ou aplicativos e que conectam contratantes aos mais diversos ofertantes: trabalhadores altamente qualificados até os de baixa qualificação, profissionais de alta qualificação que se oferecem para serviços menos qualificados totalmente distantes de sua área de atuação, além daqueles que buscam apenas complementar sua renda.

De acordo com Tan *et al.* (2020) e Garrow *et al.* (2020), o termo *gig economy* vem sendo aplicado à forma de trabalho de curto prazo, flexível, sem vínculos e mediado por plataformas *online* que, como dizem Abraham *et al.* (2018, p. 1), vem gerando “uma economia cada vez mais *on demand*” e está produzindo efeitos importantes no emprego e nas empresas. Já para Schiek e Gideon (2018), o ponto principal da *gig economy* é “o extensivo uso da TI para distribuição, alocação, avaliação, classificação e pagamento de trabalho”.

Toss e Einloft (2017) questionam os problemas óbvios da ausência de regulação para esses novos formatos e se essas mudanças na forma do trabalho levariam à perda da identidade profissional. Já Martin (2016) questiona se essas novas formas de consumo baseadas na experiência e não na posse vão de fato representar uma redução do consumo ou se é apenas mais uma forma neoliberal de organização.

O crescimento da *gig economy* não é uniforme nos países: as condições particulares de trabalho e as condições econômicas de cada região vão influenciar o crescimento do trabalho independente (WALL; GIARDINO; BRUNO, 2019).

Segundo Crivelaro *et al.* (2018), um estudo realizado em 2018 pelo Instituto JPMorgan Chase mostrou um aumento de 10 vezes nos números de colaboradores da *gig economy* desde 2012 nos EUA e que, em 2017, a *gig* já representava 34% da força de trabalho deste país. Os autores também relatam que a partir da crise de 2007-2009 observa-se um crescimento da busca por trabalho informal para complementar a renda em paralelo com emprego de tempo integral.

Pesquisas feitas com trabalhadores americanos sobre o desenvolvimento do trabalho autônomo comparando as informações do imposto de renda daqueles que declaravam fazer algum trabalho desse tipo, revelou que o aumento da *gig economy* na expansão da força de trabalho foi pelas plataformas *online*, com uma expansão modesta na *gig economy offline*, apesar de nos EUA não ter sido constatada mudança significativa do trabalho tradicional sendo substituído por trabalhadores independentes (COLLINS *et al.*, 2019).

Na Europa é possível perceber uma certa semelhança com o cenário supracitado, conforme dados de uma pesquisa da McKinsey, de 2016, mostrando que 20 a 33% da população em idade ativa na Europa complementam a sua renda com empregos alternativos (RUNRUN.IT, 2020).

Já quando analisados os números brasileiros sobre as fontes de renda dos jovens entre 18 e 24 anos, as estatísticas mostram que 78% afirmam possuir alguma fonte de renda, sendo que 36% trabalham com carteira assinada e 23% em trabalho informal, fazendo bicos ou atuando como *freelancers* (WALL; GIARDINO; BRUNO, 2019).

As pesquisas brasileiras, dessa vez feitas pelo Mercado Freelancer, indicam uma prevalência de *millenials* (79,3%) nesses empregos e 94,6% dizem ter nível superior, sendo a maioria da área de Ciências Humanas (MANSUR, 2018).

No Brasil, as plataformas *Uber*, *99*, *iFood* e *Rappi* juntas representam o maior “empregador” do Brasil, com cerca de 4 milhões de colaboradores, representando 17% dos trabalhadores autônomos, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (OASISLAB, 2019).

Os autores Koutsimpogiorgos *et al.* (2020) afirmam que a *Uber*, apesar de ser só mais uma das *gig economy*, é a plataforma *online* mais conhecida e tão popular que se tornou referência no segmento. As empresas buscam ser “a Uber” de algum outro mercado. Contudo eles nos lembram que existem várias outras empresas, com diferentes atividades, como a *TaskRabbit* (pequenos trabalhos), a *Helping* (serviços de limpeza), *Deliveroo* (entrega de comida) e *Upwork* (serviços de programação).

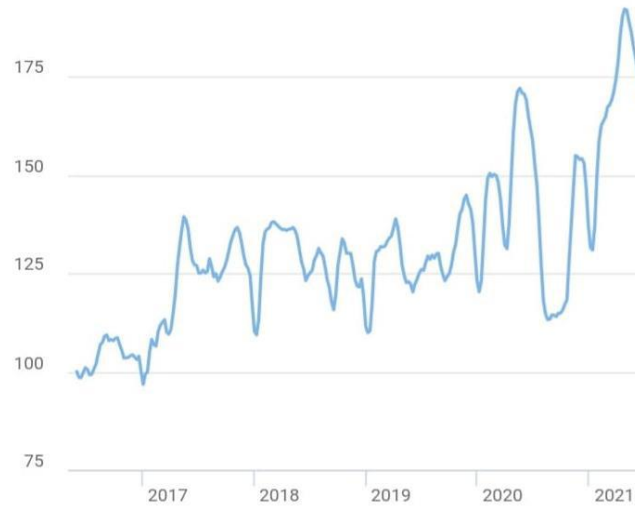
O *site Online Labour Index (OLI)*<sup>1</sup> reúne informações das maiores plataformas de trabalho *online* em língua inglesa, que representam ao menos 70% do tráfego. O *site* coleta os dados de projetos/trabalhos dessas plataformas e os classifica por ocupação e países; esses dados então são atualizados automaticamente, permitindo uma observação quase em tempo real dos trabalhos de plataforma dos países pesquisados (LEHDONVIRTA, 2017). São 3.500 trabalhadores de plataformas em 75 países e em cinco plataformas de trabalho *online* de microtrabalhos, que são trabalhos feitos pela internet em plataformas que permitem o acesso a trabalhadores flexíveis para realizar, em sua maioria, pequenas tarefas de escritório que podem ser realizados remotamente (BERG *et al.*, 2018).

No gráfico 5, elaborado por Kässä e Lehdonvirta (2021), é possível ver a variação da demanda por trabalho *online* ao longo do tempo. O eixo x mostra o tempo, começando em 2016, quando os dados começaram a ser coletados e o eixo y apresenta o índice, que começa em 100 pontos e representa a média dos novos projetos no mês de maio de 2016 (LEHDONVIRTA, 2017). É possível observar que ao longo dos últimos quatro anos há quedas, mas que a tendência do índice é de subida. Os dados em 2020 foram fortemente influenciados pela pandemia da Covid-19 e os respectivos confinamentos adotados em diversos países (para maiores informações sobre os impactos da pandemia no desempenho das plataformas digitais, vide Apêndice A).

---

<sup>1</sup> É importante destacar que o *site* tem uma limitação em sua análise, pois coleta dados das plataformas *Fiverr*, *Freelancer*, *Guru* e *PeoplePerHour* que atendem apenas falantes da língua inglesa. Além disso, dentro das categorias que Vallas e Schor (2020) estabeleceram, essas plataformas são voltadas para a segunda categoria, com profissionais qualificados que realizam trabalhos de consultoria ou *freelancers*, não sendo possível observar os trabalhos como entrega, carona compartilhada ou trabalhos ligados à aprendizagem de máquinas que normalmente possuem remunerações mais baixas. Mas, apesar disso, é possível observar uma parte importante da área de trabalhos e como esses setores parecem estar cada vez mais terceirizados. (Todas as categorias são apresentadas no Capítulo 3.)

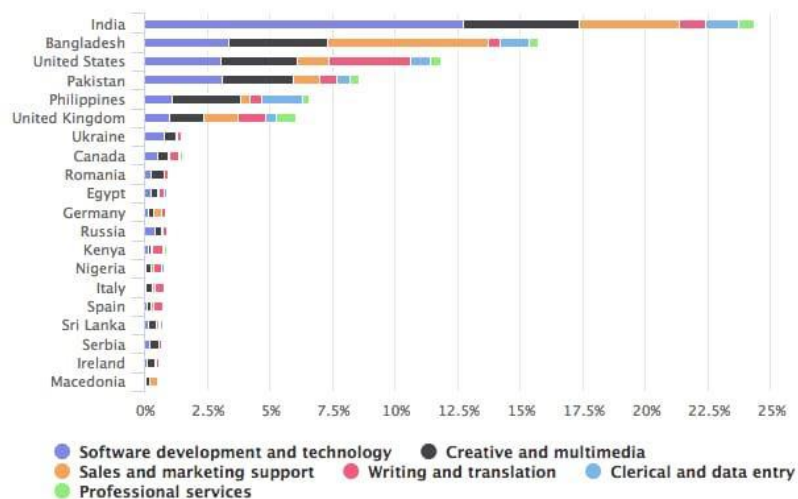
**Gráfico 5 – Online Labour Index (02/05/2016 a 04/07/2021)**



Fonte: Kässä e Lehdonvirta (2021, n.p.)

Com os dados coletados pelo OLI é possível observar os diferentes tipos de ocupação em diferentes países, como se pode constatar no gráfico 6 (LEHDONVIRTA, 2017).

**Gráfico 6 – Visão mundial de oferta de diferentes tipos de trabalho *online***



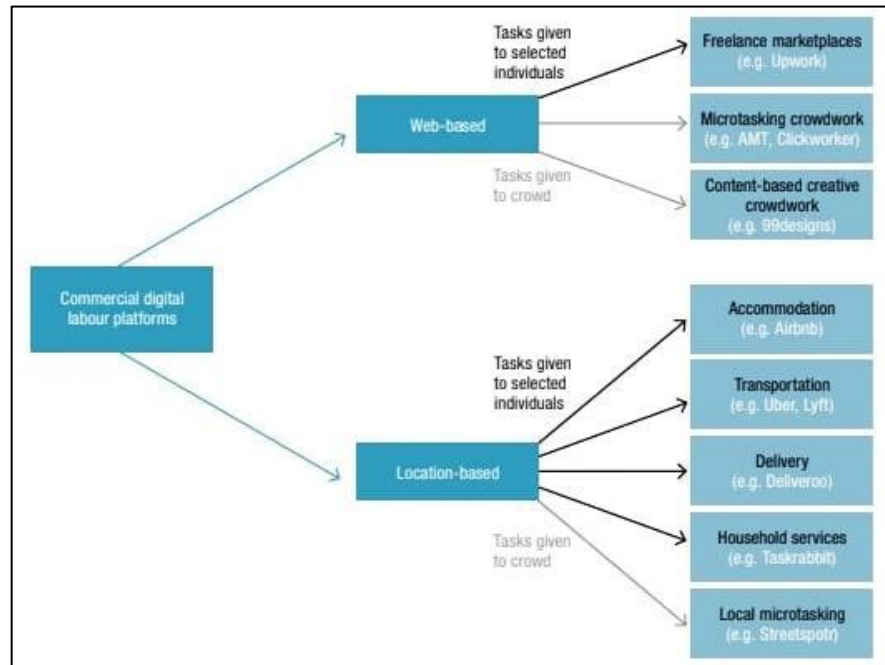
Fonte: Lehdonvirta (2017, n. p.)



Essa análise corrobora a visão de nômade digital trazida por Crivelaro *et al.* (2018): dentro dessas plataformas é possível trabalhar ou contratar pessoas de qualquer lugar do mundo. Como Chang (2013) aponta, o controle migratório é uma forma de intervenção do Estado nos salários, mas se pode observar que a tecnologia está diminuindo essa forma de controle. Determinados tipos de serviços já podem ser feitos remotamente e com isso o controle salarial fica mais difícil e o modelo neoliberal de trabalho avança mais. Segundo Hackworth (2007) *apud* Zwick (2017, p. 681), em termos gerais, “neoliberalismo é [uma ideologia] enraizada na [...] trilogia do indivíduo, do mercado e do estado não intervencionista”. Os valores que a teoria neoliberal defende incluem fortes proteções individuais dos direitos patrimoniais, do Estado de Direito, dos mercados em livre funcionamento e do comércio justo, juntamente com um “arcabouço legal de obrigações contratuais livremente negociadas entre indivíduos jurídicos no mercado”.

Em pesquisa realizada pelo *International Labour Office* (ILO) *apud* Berg *et al.* (2018) as plataformas de trabalho digitais foram divididas em dois tipos: aquelas que são baseadas no trabalho *online* e aquelas que são realizadas localmente, conforme apresentado na figura 5. Dentro dessas categorias, existem trabalhos que são realizados por um grupo selecionado de indivíduos, como em plataformas *freelancers*, para transportes e entrega, por exemplo, e trabalhos que são fragmentados para um grande número de pessoas (o *crowdwork*), como trabalhos de design oferecidos pela plataforma *99designs*.

**Figura 5 – Categorização das plataformas digitais de emprego**



Fonte: Berg *et al.* (2018, p. 4)

A pesquisa revelou que a média de idade dos trabalhadores de plataformas é de 33,2 anos; que as mulheres são minoria, representando uma a cada três trabalhadores em países desenvolvidos e uma a cada cinco em países em desenvolvimento; os trabalhadores são, em sua maioria (82%), qualificados e com diplomas técnicos, bacharelado e até pós-graduados. Os motivos para o trabalho de plataforma são principalmente complementar a renda (32%) e preferência por trabalhar em casa. As rendas variam de acordo com a localidade, sendo maiores nos Estados Unidos (US\$ 4,70 por hora), na Europa e na Ásia Central (US\$ 3,00 por hora); já em países menos desenvolvidos, o pagamento por hora é consideravelmente menor, como países da Ásia e do Pacífico (US\$ 2,22 por hora) e da África (US\$ 1,33 por hora).

Os autores relatam também que alguns dos trabalhos de plataforma são adaptações de arranjos de trabalhos já existentes, como o de serviço de telemarketing que normalmente tem um grande número de empregados atendendo telefone em um único lugar; mas com o crescimento da internet, nos Estados Unidos no início dos

anos 2000, a companhia *LiveOps*, por exemplo, cortou custos ao contratar trabalhadores que exerciam suas funções em casa para formar um telemarketing fisicamente distribuído.

Além de diminuir custos ao não operar a empresa em um escritório, a distribuição geográfica dos trabalhadores de plataformas também pode ser uma vantagem em si. No *Clickworker*, por exemplo, clientes podem contratar trabalhadores da plataforma para obter informações para “monitorar as campanhas de marcas e receber informações atualizadas do mercado local envolvendo nosso público no local via *smatphones*”. Para plataformas baseadas em informação como *AMT* e *CrowdFlower*, a distribuição dos trabalhadores ao redor dos diferentes fusos significa que a plataforma pode oferecer trabalhadores e a conclusão de tarefas sob demanda por 24 horas todos os dias (BERG *et al.*, 2018, p. 5).

*Crowdwork* muitas vezes é tratado como uma nova forma de trabalho transformada pelo desenvolvimento da internet e das plataformas *online*, mas é possível observar, ao longo da história, que o trabalho feito por uma multidão (*crowd*) que contribui com pequenas partes da informação de um projeto maior não é novo. A forma de intermediação desse trabalho através da internet é o diferencial de hoje, coordenando esses projetos e substituindo alguns aspectos da organização com o *software* da plataforma. Ao quebrar esses trabalhos em “tarefas”, as plataformas facilitam a criação de novas formas de transformar o trabalho em *commodities* para vendê-las sob demanda para empresários e outros que busquem reduzir seus custos (BERG *et al.*, 2018).

As mudanças nos arranjos trabalhistas são evidentes e o *crowdwork* parece ser mais uma parte dessa mudança que caminha na direção de um trabalho mais precário com um processo de contratação e gerenciamento mais automatizado (BERG *et al.*, 2018).

Para Bauman (2008, p. 154), esse trabalho “flexível” representa a “economia política da insegurança”. Essas mudanças e essa flexibilidade seriam apenas um modo mais fácil de dismantelar os sindicatos, poder demitir livremente os trabalhadores e uma negação da segurança. Além disso, o autor, analisando as novas maneiras de organização do trabalho, coloca que a experiência laboral se tornou solitária, com atividades individuais mesmo quando realizadas em conjunto.

Salama (2018), assim como Bauman (2008), diz que essa flexibilização do trabalho deixa o trabalhador mais sozinho, sem um senso de pertencimento ou identificação a um grupo, e que a flexibilidade representa perda na remuneração e nas oportunidades de mobilidade social.

Deaton (2017) defende que parte maior da renda deveria ficar disponível para distribuição. Mas a remuneração para os mais qualificados não deveria significar uma perda da remuneração daqueles de mais baixa qualificação e é possível ver um declínio dos mais pobres ao longo do tempo. O autor esclarece: o que manteve a renda das famílias estável foi a entrada de mais mulheres no mercado de trabalho.

Chui, Manyika e Miremadi (2016) citam que pesquisas como as realizadas pela consultoria McKinsey em 2016 apontam que, com a tecnologia atual, 45% das atividades remuneradas já poderiam ser realizadas por máquinas. Se por um lado isso gera aumento da demanda por mão de obra especializada, por outro deixa uma grande quantidade de pessoas não qualificadas desempregadas, o que faz crescer ainda mais a *gig economy*. Segundo Veríssimo (2018), estas conseguem alguma renda pela atividade informal, mas não têm as garantias trabalhistas de um emprego formal.

Veríssimo (2018) aponta, então, o desafio atual: desenvolver de forma sustentável um sistema previdenciário que não seja exclusivamente voltado para o trabalho e um salário básico, com os lucros dessas empresas sendo usados para uma infraestrutura social de longo prazo, utilizando-se os avanços tecnológicos para benefício coletivo.

## 5. MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E REGULAMENTAÇÃO

Woodcock (2017) pontua que as visões sobre os efeitos da revolução tecnológica já foram mais positivas. A ideia de máquinas poderem substituir diversos tipos de trabalhos trouxe a expectativa que isso traria mais tempo disponível e liberdade para o trabalhador. Esse avanço trouxe apenas um aumento da produtividade do capital e maior precarização do trabalho. A liberdade almejada vem apenas como propaganda para atrair os trabalhadores e, na prática, o trabalho é feito sem vínculo empregatício e com um controle disfarçado: com as empresas acompanhando tudo que é feito, a fiscalização sobre o trabalho ficou ainda mais fácil.

O desejo de transformar o trabalhador em *just-in-time*, disponível para o trabalho a qualquer momento que seja necessário, já parecia ser o objetivo da flexibilização e as novas tecnologias estão tornando isso possível. O professor Marcio Pochmann *apud* Abílio (2017) afirma que é possível pensar numa generalização para todos os setores econômicos. O trabalhador passa a estar sempre disponível, mas recebe apenas quando é utilizado. Sem receber nada por isso, o trabalhador fica à disposição, pronto para ser chamado a qualquer momento.

Como Davies *et al.* (2017) apontam, as pesquisas mostram um alto nível de satisfação de trabalhadores autônomos devido à independência inerente a esses trabalhos, embora esses modelos de negócio seguidos pelas empresas de economia compartilhada sejam de terceirização do trabalho retirando direitos trabalhistas legais e sem os benefícios que são concedidos a um funcionário tradicional, tornando o trabalho mais inseguro.

Os autores afirmam que os lados negativos desse modelo de trabalho superam os aspectos positivos, especialmente quando são analisados os trabalhadores que vivem integralmente desse trabalho, e que não podem ser comparados àqueles que fazem parte desse mercado como forma de complementar a renda. Buckley (2018) descreve, com base num estudo irlandês que fala dos riscos para os trabalhadores, que os primeiros têm maior chance de viver em famílias em risco de pobreza (cerca de 21% em 2014).

Zwick (2017) fala das mudanças no trabalho para além da *gig economy* e argumenta como os contratos de trabalho vêm mudando ao longo dos anos e cada vez menos contratos de longo prazo parecem ser feitos. As empresas buscam trabalhadores autônomos e fazem contratos de curto prazo, argumentando que os trabalhadores sob esses contratos teriam um equilíbrio melhor entre vida pessoal e profissional.

Das empresas de *gig economy*, a *Uber* se tornou uma das maiores e ficou tão grande que se criou o termo uberização do trabalho para falar dessas transformações que já vinham acontecendo na área laboral, mas que ganharam força ainda maior com a tecnologia. Como diz Abílio (2017), é importante não perder de vista que essas mudanças na forma de organizar, controlar e gerenciar o trabalho já aconteciam, a *Uber* apenas atualizou e deu maior visibilidade a um processo que já estava em curso. Essas mudanças são mais profundas e estão relacionadas à diminuição do papel do Estado, que permite a eliminação dos direitos trabalhistas e das barreiras ao fluxo de capitais e a transformação da subjetividade do trabalhador.

Com a uberização, Abílio (2017) afirma que o Estado perde a função de certificação e a empresa abre mão do gerenciamento do funcionário: para garantir a qualidade dos funcionários, é transferido ao consumidor a avaliação do serviço prestado; e para gerenciar o tempo de trabalho, cabe ao colaborador decidir quanto precisa trabalhar para se sustentar. (A responsabilidade por falta ao trabalho é inteiramente do trabalhador, independentemente se for por motivos de saúde, por exemplo.)

Para Abílio (2017), a exploração atual do trabalho está ligada diretamente à mobilidade do capital que consegue aumentar sua cadeia produtiva mantendo total controle sobre ela. O desenvolvimento econômico e a crescente eliminação dos direitos trabalhistas fizeram surgir o nanoempreendedor como mais uma categoria de trabalho que se gerencia, mas está submetido a normas e regras de uma empresa que determina como será o seu trabalho.

Avaliando os termos de serviço da *Uber*, Silva e Cecato (2017) afirmam que a ideia de que a *Uber* funciona como uma economia compartilhada não condiz com as práticas da empresa que, na verdade, promove um mercado de baixo custo ao intermediar o uso de bens e serviços.

Silva e Cecato (2017, p. 269) citam as professoras Giana M. Eckhardt e Fleura Bardhi que em seu artigo *The sharing economy isn't about sharing at all* (2015) corroboram as críticas de que plataformas como a *Uber* deturpam a ideia de consumo colaborativo e que, na verdade, utilizam-se de um sistema de *access economy*, pois partilhar é uma prática que estabelece uma identidade comum entre pessoas que se conhecem e que não envolve lucro. Uma empresa criando um mercado que faz a intermediação entre consumidores que não se conhecem não pratica o compartilhamento e sim uma relação comercial.

Quando se pensa em como caracterizar o trabalho feito pelos colaboradores e a *Uber*, pode parecer óbvio que se trata de um trabalho autônomo, pois os motoristas detêm seu meio de produção (o *smartphone* e o veículo), além de terem a liberdade de escolher quando e quanto irão trabalhar, possuindo então autonomia. No entanto, não há independência técnica em relação a como o serviço será oferecido: a empresa coloca normas de como os motoristas devem atender os passageiros, o *software* controla quanto os “parceiros” irão receber, determina que passageiros serão transportados e proíbe que peguem passageiros fora do aplicativo. (SILVA E CECATO, 2017)

Silva e Cecato (2017) concluem, então, que há margens para interpretações nos dois sentidos: tanto que os motoristas são de fato autônomos, como que devem ser considerados empregados. Além disso, ressaltam que é importante encontrar soluções criativas para que não se perca a inovação, mas que se controle a exploração do trabalho a ela vinculada.

É importante considerar as similaridades que a *gig economy* tem com outras formas de trabalho. Vários modelos de trabalho *gig* são formas já existentes, que se diferenciam principalmente pelo uso das plataformas. De Stefano (2018) defende que a *gig economy* não deve ser vista como algo à parte da economia tradicional e que para ser incluída nessa economia, deve se adequar às formas de trabalho vigentes. Além disso, o autor argumenta que não se deve tratar a *gig economy* como uma alternativa para os problemas atuais do mercado de trabalho; por isso defende que os trabalhos devem ser reconhecidos como empregos.

## 5.1. Dados internacionais

De acordo com De Stefano (2018), o trabalho nas plataformas raramente é reconhecido como emprego, vários termos alternativos são usados e os direitos básicos dos trabalhadores não são garantidos. O autor apresenta o exemplo de uma greve de entregadores da empresa italiana *Foodora* e relata que os gerentes da empresa deram declarações de que o trabalho prestado a esta organização deveria ser considerado apenas para obtenção de um dinheiro extra, não se tratando de um emprego.

Estados Unidos, Reino Unido e diversos países da Europa consideram que trabalhos mediados por plataforma *online* são caracterizados como *gig economy*. As plataformas *online* mudam as relações legais de trabalho, ou seja, as relações bilaterais passam a ser trilaterais (trabalhadores, consumidores e plataformas). Porém, esse não é um conceito unânime. Muitos acreditam que a *gig economy* está relacionada a todas as formas de trabalho flexível, independentemente de haver uma plataforma intermediária. O argumento principal para essa classificação é que as formas de trabalho são as mesmas já existentes e que as plataformas *online* não modificaram os trabalhos que eram realizados (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

Salama (2018) pontua a diferença entre os países desenvolvidos e os países emergentes. Mudanças provocadas pelos avanços tecnológicos não são uniformes; na verdade, costumam ser mais sentidas nos países emergentes. A automação não parece diminuir os empregos nos países desenvolvidos, que apresentam baixas taxas de desemprego. Os países emergentes, que consomem essas tecnologias, mas não as produzem, estão mais suscetíveis aos efeitos negativos desses avanços, com aumento do desemprego, diminuição da renda e aumento do emprego informal, por exemplo. Além disso, as mudanças tecnológicas acabam com certos trabalhos, mas também trazem novos, mas não necessariamente na mesma proporção nem condição daqueles que foram perdidos.

No entanto, as pesquisas ainda são escassas e muito locais. Codagnone e Martens (2016) citam as pesquisas de Bond (2015) que analisaram os impactos da *Uber* em São Francisco, no Distrito de Columbia e em Nova Iorque e a pesquisa de Zervas *et al.* (2014) que avaliou dados do *Airbnb* e da indústria hoteleira de Austin. As



pesquisas mostraram um impacto negativo desses negócios para os concorrentes pré-existentes. A *Uber* parece ter reduzido a receita e o valor das licenças de táxi, embora sejam dados descritivos que não projetam efeitos causais. O *Airbnb* reduziu entre 8% e 10% as receitas do mercado hoteleiro, de forma não uniforme entre os diversos tipos de hotéis e aparentemente ainda gerou uma externalidade para outros setores que pode prejudicar os trabalhadores de carteira assinada e os sindicatos ainda existentes.

No que tange às relações de trabalho, Silva e Cecato (2017) analisaram-nas na *Uber* e destacaram que ao redor do mundo – inclusive no Brasil – acontecem disputas legais entre os motoristas e a empresa nas quais os colaboradores buscam ter direitos trabalhistas e reconhecimento do vínculo empregatício.

Os autores Koutsimpogiorgos *et al.* (2020, p. 8-9) citam a *Uber* como um dos maiores exemplos das questões regulatórias. A empresa cresceu de forma rápida e repentinamente no mundo todo, dentro de um mercado que é, muitas vezes, altamente regulado. Antes que legisladores e políticos pudessem agir, a empresa já contava com uma imensa base de usuários, e isso foi usado como forma de pressão para sua aprovação. Os Estados Unidos criaram a regulação da “rede de empresas de transporte” para essa atividade, porém não é aplicada em todos os estados americanos. Na Europa, entretanto, a empresa está tendo que se adequar às regulamentações existentes, como por exemplo, permitir que apenas motoristas com licença de táxi possam dirigir.

Muitas decisões importantes já foram tomadas na justiça mundial. Koutsimpogiorgos *et al.* (2020) trazem como exemplo a definição da Corte Europeia de Justiça que decidiu contra a *Uber*, determinando que a empresa seja classificada e enquadrada como empresa de transporte.

Na Europa cabe ao judiciário de cada país decidir como classificar os trabalhadores da *gig economy*. Koutsimpogiorgos *et al.* (2020, p. 10) citam como exemplo o caso dos entregadores de comida que são classificados na Itália como quase-subordinados, autônomos na França, empregados na Alemanha, “zero-hora” (contratados que não precisam de um mínimo de horas) no Reino Unido e trabalhadores intermitentes na Bélgica.

Além da subordinação, há outras formas de avaliar se os prestadores de serviço são na verdade empregados. Nos Estados Unidos, o Departamento do Trabalho usa alguns critérios que ajudam a enquadrar melhor o trabalhador: considera a extensão da participação do trabalhador na empresa; a frequência com que o trabalho é realizado; se as habilidades do trabalhador são as principais determinantes para seu sucesso ou fracasso; se há necessidade de habilidades especiais para a realização da tarefa; quanto controle sobre o trabalhador a empresa tem e quanto relativamente do empregador e do trabalhador está investido (DE STEFANO, 2018).

Koutsimpogiorgos *et al.* (2020) citam que o *Deliveroo* não começou com trabalhadores independentes e sim com empregados, que outras plataformas como *Hilfr*, na Dinamarca, permitem que o trabalhador escolha ser independente ou empregado e que na Alemanha algumas empresas oferecem contratos de trabalho bem flexíveis que possibilitam, por exemplo, o pagamento por hora, incluindo o tempo de espera.

O pagamento pelo trabalho é comumente visto no âmbito mundial como uma forma de identificar o vínculo empregatício, muitos estudiosos analisam que o pagamento recorrente, recebido pelos colaboradores, seria uma forma de classificar a *gig economy* como emprego. Porém, diferente do emprego, os trabalhadores da *gig economy*, por muitas vezes não são remunerados pelo tempo em que não estão trabalhando (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

De acordo com Koutsimpogiorgos *et al.* (2020), não regular, regular e como regular as plataformas, não é uma resposta fácil e única, ela vai depender de decisões políticas e do contexto em que os países estão inseridos.

## 5.2. Dados sobre o Brasil

O Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil, trouxe as seguintes definições:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Entretanto, em 2017, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467), que modificou mais de cem pontos da CLT, parece ter deixado mais flexível a contratação de autônomo: “Art. 442 – B: A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta consolidação.” (HENSEL, 2017, n.p.)

A mudança na lei então diz que o autônomo pode ou não ter exclusividade, trabalhando para o mesmo empregador e ser ou não contínua. Então essas características, que antes indicavam uma relação de emprego, não mais descaracterizam a prestação de serviço autônomo, sendo a subordinação a única característica que pode diferenciar o vínculo empregatício do trabalho autônomo (HENSEL, 2017).

Portanto, no Brasil, segundo Koutsimpogiorgos *et al.* (2020), o debate se os trabalhadores de *gig economy* podem ou não ser considerados empregados depende muito do entendimento se há ou não subordinação do trabalhador. O trabalhador tem a liberdade de escolher quando irá trabalhar, entretanto as empresas têm o poder de decidir a remuneração pelo tempo trabalhado, os critérios de como o serviço pode ser realizado e podem ainda banir aqueles que desrespeitarem as regras impostas por ela. Além disso, diferentemente dos trabalhadores independentes tradicionais, os colaboradores da *gig economy* estão restritos pela tecnologia e não podem expandir “seus negócios”.

Estudos de Abílio (2019) e Carelli (2017), citados por Gondim (2020), mostram que a ausência de direitos trabalhistas para trabalhadores de aplicativos vem trazendo a precariedade do trabalho, este autor cita, como exemplo, o caso do serviço de motofretistas em São Paulo que com a crise econômica teve um crescimento na oferta de trabalhadores para esses serviços, mas as estratégias de enfrentar a concorrência levaram essas empresas a praticarem preços muito baixos. Suas práticas visam o monopólio e cartelização do serviço e vêm fechando as empresas terceirizadas do setor. Essas condições degradaram ainda mais as condições de trabalho e da

remuneração, com um grande número de novos trabalhadores prestando serviço sem as condições adequadas.

### 5.3. Nova legislação de trabalho e regulamentação

Conforme visto até o momento, a forma como os trabalhadores da *gig economy* devem ser classificados é um dos maiores dilemas legais dessa nova forma de economia. O trabalho autônomo sempre existiu, os bicos e *freelancers* sempre foram uma realidade, entretanto foram as plataformas que causaram toda essa mudança, dificultando o entendimento de como esses trabalhos devem ser classificados. Ao entrar como uma terceira parte interessada, o modelo deixa de ser bilateral, as empresas (plataformas) têm contratos diferentes com as duas outras partes envolvidas (trabalhador e consumidores) (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

Koutsimpogiorgos *et al.* (2020) ressaltam que a forma de classificar os trabalhadores impacta na proteção social que estes terão, além das formas de cobranças de impostos e, por isso, o debate acerca desse tema é tão intenso.

Os autores identificam quatro formas de distinguir a *gig economy* das demais partes da economia: “(i) plataformas *online* versus intermediadoras *offline*; (ii) trabalhadores independentes versus empregados; (iii) trabalho pago versus não pago; e (iv) a provisão de serviços versus a de bens”. É com essas quatro dimensões de análise que os autores definem a *gig economy* como “contratantes independentes mediados por plataformas *online*” (p. 3).

As questões que surgem com essas novas formas de organização de trabalho são fundamentais para entender como é possível atuar para regular esse mercado. Sendo assim, deve-se questionar se as plataformas *online*, que mediam a oferta e a demanda de trabalhos, deveriam ser entendidas e tratadas de forma diferenciada das empresas *offline* que oferecem os mesmos serviços; se essa mesma diferenciação deve ser estendida para os colaboradores das plataformas *online* e para os empregados das empresas *offline*; se os *gigs* pagos devem ser regulados de forma distinta dos não pagos e, finalmente, se fornecer *gigs* é diferente de compartilhar bens (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

Portanto, algumas questões importantes são levantadas no que se refere às plataformas *online* e as formas de regulação que elas devem ou não ter. Quanto a isso, Koutsimpogiorgos *et al.* (2020) levantam o seguinte questionamento: as plataformas *online* deveriam ser reguladas da mesma forma que os intermediários *offline*, uma vez que realizam as mesmas funções?

Delgado (2016) *apud* Silva e Cecato (2017, p. 263) aponta que, no Brasil, há distinção entre trabalho autônomo e vínculo empregatício: a relação de trabalho autônoma é definida como “todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstancia em labor humano”; já o emprego “corresponde a um tipo legal próprio e específico inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes”.

Silva e Cecato (2017, p. 264) citam Paulo Emílio Ribeiro da Vilhena (2005) para discutir o entendimento do trabalhador autônomo: é aquele “que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”, detém os bens e os instrumentos do trabalho, recebe os resultados e arca com os riscos.

Não há uma definição expressa de autônomo na legislação trabalhista, mas pela normativa previdenciária há um conceito de “trabalho autônomo clássico” no artigo 9º, V, alínea I, do Regulamento da Previdência Social (PPS - Decreto nº 3.048/99): “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana com fins lucrativos ou não” (SILVA E CECATO, 2017, p. 265).

Os autores supracitados falam sobre uma mudança nas considerações do trabalho autônomo clássico e apontam que já surgiu uma segunda geração do trabalho autônomo, em que o trabalhador mantém o poder de auto-organização, mas sofre limitações técnicas e operacionais das atividades prestadas. Essa segunda geração seria do “trabalho autônomo dependente”, de forma que o empregador pode exigir do prestador que o serviço seja feito dentro das conformidades da atividade que ele foi contratado para realizar, mantém a personalidade na prestação do serviço, podendo haver continuidade e dependência econômica, já que o prestador não tem acesso direto ao mercado.

A dependência econômica acontece quando a atividade prestada é destinada a um único prestador, do qual o trabalhador recebe maior parte de seus rendimentos

e ao qual dedica a maior parte da sua jornada de trabalho. A diferença para a subordinação da relação empregatícia clássica é que a atividade desempenhada integra o processo produtivo, mas o trabalhador não é parte integrante da empresa. É considerado então que há uma parassubordinação<sup>1</sup>, não havendo relação hierárquica entre o prestador e o tomador, sendo o primeiro sujeito a entrega de resultados da forma que é definida pelo tomador (SILVA E CECATO, 2017).

Silva e Cecato (2017) apresentam os cinco elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego apresentada por Maurício Godinho Delgado (2016, p. 266-267):

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer;
- b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador;
- c) também efetuada com não eventualidade;
- d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços;
- e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Silva e Cecato (2017) analisam a questão da subordinação, pois consideram o mais importante para análise do que é um trabalho autônomo, já que a ausência da subordinação é o que caracteriza o trabalho autônomo clássico. A subordinação é, portanto, o poder do empregador em determinar o modo de realização do serviço.

A dificuldade de classificação se dá em função da grande diversidade de plataformas. A autonomia é um ponto central para entender ou não um trabalhador como independente, contudo nem todas as plataformas permitem que os trabalhadores tenham liberdade de escolha em seus trabalhos (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

Há ainda o debate sobre a venda de serviços ou o aluguel de seus bens, onde levanta-se a questão se deveriam ser consideradas apenas as transações que envolvem trabalho, pois haveria uma diferença entre plataformas de trabalho e plataformas de capital. A maior parte dos autores concorda que a *gig economy* deve considerar as plataformas de trabalho, porém há o entendimento, por parte de alguns autores, que afirma que o compartilhamento de bens também envolve uma certa

---

<sup>1</sup> “A parassubordinação é caracterizada principalmente pela personalidade, continuidade e coordenação na prestação dos serviços, sendo assim, uma modalidade intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo” (MACHADO, 2013).

quantidade de trabalho, que seria uma tarefa definida previamente, assim como na *gig economy* (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

Essas formas de entendimento do que é a *gig economy*, representam uma parte do problema de regulação trabalhista que envolve esse mercado. Essas dimensões de análise da *gig* até aqui se refletem nas principais questões levantadas. “Como as plataformas *online* de trabalho devem ser classificadas? Como os trabalhadores da *gig* devem ser classificados? Como devemos lidar com o *gig* não pago? Como tratar os serviços baseados em bens privados?” (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020, p. 7-8).

As questões legais que dizem respeito às plataformas *online* envolvem, por exemplo, empresas como a *Uber*, que se identificam como empresas de tecnologia e, dentro dessa classificação, na Europa e nos Estados Unidos ela seria enquadrada nas leis de comércio eletrônico, por isso, não responderiam pelas ações de seus colaboradores (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

Na justiça brasileira e em outras partes do mundo correm muitos processos em que se tenta comprovar o vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma de transporte *Uber*.

Em Londres, um exemplo de batalha judicial sobre a regulação do trabalho se deu quando um dos motoristas da *Uber* entrou com uma ação na justiça afirmando que eles não eram independentes e reivindicava salário-mínimo, direito a dispensa por motivo de saúde (atestado médico) e de férias remuneradas. A corte de Londres decidiu em favor do motorista e afirmou que a *Uber* não é um mero intermediário e que não permite que as partes negociem os termos do serviço (KOUTSIMPOGIORGOS *et al.*, 2020).

No Brasil, Medeiros (2020) cita que em 2020 a *Uber* perdeu, em primeira instância, um de muitos processos movidos contra a empresa, relativos a vínculo empregatício, mas ganhou em segunda instância, quando o Tribunal Superior do Trabalho, em 6 de maio de 2021, negou seguimento ao recurso do autor da ação e não reconheceu o pedido de vínculo empregatício. Neste mesmo ano, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região não reconheceu o vínculo trabalhista entre um motorista e a *Uber*, nem cabimento de danos morais e materiais como ressarcimento com combustível e despesas com veículo. De acordo com Butcher (2021), já foram

expedidas mais de 900 decisões a favor da empresa em Tribunais Regionais e Varas do Trabalho que afastaram o vínculo empregatício ou declararam incompetência da Justiça do Trabalho em julgar o tema.

O ministro Douglas Alencar afirmou, em um julgamento, que “essa nova realidade de emprego” não pode ser enquadrada nos conceitos clássicos de funcionário e empregador, mas que é necessário haver uma legislação que garanta proteção social a esses trabalhadores (NEW REVERSOS, 2020).

No Reino Unido, em fevereiro de 2020, a Suprema Corte reconheceu o vínculo empregatício entre motoristas e *Uber*. Então, em março desse mesmo ano, a plataforma, naquele país, informou que reclassificaria cerca de 70 mil motoristas de associados para trabalhadores. Com isso, os agora trabalhadores teriam direito a salário-mínimo, férias, aposentadoria, seguro em caso de saúde ou invalidez, seguro maternidade, entre outros direitos (MEDEIROS, 2020).

O debate acerca desse modelo de trabalho ainda é pouco conclusivo. Como Codagnone e Martens (2016) apontam, ainda há poucos dados disponíveis, com as plataformas restringindo o acesso às informações, tornando a análise muito limitada. O fato é que esse modelo atualmente opera em cada vez mais setores e por isso impacta diretamente a economia. Mas o debate segue dividindo apoiadores e opositores ao modelo, com alguns casos na justiça proibindo plataformas como a *Uber* em alguns lugares, ou até a decisão da Califórnia, por exemplo, que determinou haver um vínculo empregatício entre os trabalhadores e a *Uber*. Embora os autores ressaltem que muitas publicações em jornais e revistas que apoiavam esse modelo de negócio entre 2012-2015 parecem ter mudado de opinião.

Zwick (2017) aponta que do ponto de vista neoliberal<sup>2</sup>, o Estado deve intervir o mínimo possível e, por isso, pouco deveria ser feito em termos de leis e regulações sobre as plataformas *online*. Essa corrente defende que a regulação do Estado atrasaria a evolução natural do mercado e a evolução do trabalho gerada pela tecnologia.

---

<sup>2</sup> Bauman (2008, p. 245) define o pensamento neoliberal como uma ideologia, buscando resultados econômicos e cultuando os vencedores: “o que faz a visão de mundo neoliberal bastante distinta de outras ideologias é justo a ausência de questionamento e de qualquer aresta crítica, sua rendição ao que é visto como a implacável e irreversível lógica da realidade social”.



O autor considera que a única forma dos trabalhadores garantirem que seus trabalhos serão classificados como emprego é através de disputas judiciais e relata a dificuldade do governo americano em categorizar o trabalho de forma clara e objetiva. O Departamento do Trabalho dos EUA, em 2015, reconheceu os problemas da falta de classificação e as desvantagens competitivas que a *gig economy* traz.

No relatório sobre o trabalho colaborativo de plataformas, Amar e Viossat (2016) têm uma visão mais comedida da *gig economy* e seus efeitos. Analisando diversos estudos e entrevistando cerca de 20 plataformas que atuam na França eles defendem uma forma de regulamentação, mas entendem a dificuldade do real entendimento da situação pela falta de estatísticas precisas sobre o tema.

Os autores entendem a dificuldade das legislações trabalhistas em lidarem com uma forma de trabalho diferente da convencional, por essas plataformas não deixarem claro se as formas de trabalho são profissionais, amadoras ou não profissionais; os autores também se preocupam com as questões de direitos sociais que esses trabalhadores deixam de ter, propondo soluções de impostos baseadas nas rendas anuais. Mas, apesar disso, os autores acreditam que essa forma de trabalho não representa o fim do trabalho assalariado e não parece ser estatisticamente considerável para que possua regulamentação legal na França.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho ora apresentado teve por finalidade analisar a relação entre os avanços tecnológicos mais recentes e a consolidação da *gig economy*, o crescimento desse mercado no Brasil e no mundo e suas implicações nas relações trabalhistas. Para tanto, foi abordado o crescimento das novas formas de trabalho a partir das plataformas digitais, tentando identificar como o crescimento da *gig economy* afeta as relações socioeconômicas, objetivo principal da pesquisa.

No que diz respeito ao desenvolvimento tecnológico, verificou-se que ele foi notável nas últimas quatro décadas. A evolução e difusão dos computadores pessoais, da internet e da telefonia celular alcançam enorme parcela da população. Apesar do trabalho *gig* ser muito anterior à internet, a quase imediata conexão entre as pessoas permitida pelas novas tecnologias ajudou a levar isso a outro nível e, das formas alternativas de trabalho da economia compartilhada, a *gig economy* foi a primeira a crescer em escala.

A *gig economy* diz respeito a um novo segmento dentro da força de trabalho, composta por milhões de trabalhadores ao redor do mundo que estão aderindo ao modelo *freelancer* utilizando *sites* ou aplicativos para se conectarem aos contratantes dos serviços que oferecem.

Dessa forma, verifica-se que as novas plataformas digitais têm tido um papel fundamental na nova economia. Com a informação sendo o ponto mais importante da revolução digital, as plataformas possibilitam a coleta de dados durante todo o tempo, provocando muitas mudanças em mercados tradicionais e altamente regulados, trazendo uma flexibilização que antes não era possível. Um exemplo dessa mudança é nos aluguéis de temporada e transporte de pessoas: a criação de aplicativos, que trazem a conveniência e facilidade de uso, depois de uma longa construção de confiança com a contratação de serviços *online*, permitiu que a conexão entre prestadores de serviços e contratantes, além de muito mais rápida, fosse mais barata.

Não só a tecnologia informacional impacta diretamente a *gig economy*, mas

também a forte automação em diversos setores, inclusive em áreas criativas, onde a inteligência artificial já está começando a ser usada, deixando boa parte dos empregos atuais em risco. A ideia de que novas tecnologias trazem novos empregos funcionou até a década de 1970, porém com a revolução dos computadores, os novos empregos são cada vez mais especializados e as empresas necessitam de cada vez menos trabalhadores. Além disso, as mudanças no modelo de produção provocaram alterações no trabalho das empresas que, em muitos casos, dividiram sua produção por vários países, a fim de buscar redução nos custos, levando a uma assimetria tecnológica entre as empresas e entre os países.

No entanto, há vantagens na *gig economy*, como o fato de se poder contratar as melhores pessoas para um projeto. Sem a barreira física, é possível alcançar um número muito maior de profissionais e para os que buscam trabalho é possível encontrar oportunidades ao redor do mundo, dependendo do tipo de serviço oferecido.

A partir disso, a *gig economy* vem provocando uma mudança na natureza de contratação entre as empresas e os trabalhadores. Com o argumento de independência do profissional, essa forma de trabalho é amplamente divulgada como um meio de empreender, embora os trabalhos mais comuns sejam o de prestação de serviços e estes dependam de uma grande empresa para intermediar as relações.

Vive-se em um momento de exaltação do empreendedorismo, com a noção da ideia de trabalhar quando, como e quanto quiser graças aos avanços tecnológicos, porém o que se nota é o aumento do trabalho informal, a precariedade dos trabalhos, a perda de direitos trabalhistas conquistados e a polarização dos empregos (já que os profissionais de média qualificação são contratados cada vez menos).

As mudanças tecnológicas que tornam cada vez mais trabalhos obsoletos, aumentam os abismos salariais, criando um viés tecnológico que torna muito maiores os salários daqueles poucos que trabalham nas áreas mais complexas (especialmente as de tecnologia), enquanto a maior parte dos profissionais tem seus trabalhos desvalorizados. Os setores que melhor remuneram são os que menos precisam de mão de obra, enquanto os trabalhos menos complexos são feitos em regime temporário, aumentando a vulnerabilidade desses trabalhadores e a desigualdade de renda.

No que tange às relações trabalhistas, viu-se que em diversos países os trabalhos estáveis vêm diminuindo. Essa mudança não vem apenas da questão tecnológica que cria a intermediação entre aqueles que precisam trabalhar e os que estão em busca de um serviço. A transformação começa com as mudanças na mentalidade em relação à estabilidade no trabalho. É cada vez mais natural que as pessoas trabalhem em diversas empresas e muitas vezes mudem de área.

Além disso, é possível dizer que a *gig economy* muda as relações de trabalho quando se observa que setores altamente regulados como os de transporte privado e hospedagem estão enfrentando a concorrência de empresas gigantes que contam com trabalhadores independentes ou, como eles gostam de chamar, colaboradores. Especialmente nas áreas urbanas é possível observar que essa concorrência desleal está mudando os mercados, inclusive reduzindo os salários e os direitos dos trabalhadores contratados.

Embora a precarização do trabalho sempre tenha existido, variando ao longo da história em termos quantitativos, a *gig economy*, nas condições favoráveis tecnológicas que existem hoje, tem a possibilidade de elevar esse processo a um outro patamar. Isso porque, além de ter um alcance muito maior, percebe-se o crescimento da visão neoliberal, o enfraquecimento dos Estado-nação e o atraso das leis em acompanhar as mudanças geradas pela tecnologia.

Em relação às questões trabalhistas, é possível observar que ainda há muito a se fazer. De modo geral os aplicativos e plataformas se mantêm pouco regulados e, principalmente as plataformas *peer-to-peer* ainda seguem em muitas disputas judiciais por conta da falta de leis e regulações desses modelos de trabalho. No entanto, é preciso analisar a situação dos prestadores de serviço dessas plataformas de forma criativa. É importante que o consumidor e o trabalhador tenham alguma forma de proteção e respaldo legais, mas também que não se impeça o processo de inovação e os avanços da área trabalhista.

Deve-se destacar que o desemprego tecnológico não é culpa do governo, mas as consequências negativas podem ser amenizadas pelo governo com políticas de reinserção e requalificação. Além de fomentar a criação de mais empregos em novas funções, é preciso planejar a transição, realocando e retreinando pessoas em empregos que irão ficar obsoletos.

A afirmação amplamente aceita de que somente se não houver interferência nos mercados as pessoas serão remuneradas corretamente e, portanto, de uma maneira justa, é um mito. Somente quando houver a compreensão tanto da natureza política do mercado quanto da natureza coletiva da produtividade individual, o ser humano será capaz de construir uma sociedade mais justa na qual legados históricos e ações coletivas (e não apenas o talento e o esforço individual) sejam adequadamente levados em conta na decisão de como remunerar as pessoas.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABCOMM. Faturamento do e-commerce cresce 56,8% neste ano e chega a R\$ 41,92 bilhões. **ABCOMM**, 2020. Disponível em: <https://abcomm.org/noticias/faturamento-do-e-commerce-cresce-568-neste-ano-e-chega-a-r-4192-bilhoes/>. Acesso em: 12 nov. 2020.

ABÍLIO, L. C. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **IHU On-Line**, São Leopoldo, ano 17, n. 503, p. 20-27, 24 abr. 2017. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em: 03 nov. 2020.

ABRAHAM, K. G. *et al.* Measuring the gig economy: current knowledge and open issues. **NBER Working Paper Series**, Cambridge, Aug. 2018. Não paginado. Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w24950>. Acesso em: 20 fevereiro 2020.

ACEMOĞLU, D.; ROBINSON, J. A. The rise and decline of general laws of capitalism. **Journal of Economic Perspectives**, Pittsburgh, v. 29, n. 1, p. 3-28, 2015. Disponível em: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.29.1.3>. Acesso em: 26 jun. 2019.

ALMEIDA, P. R. de. **Volta ao mundo em 25 ensaios**: relações internacionais e economia mundial. Hartford: Autor, 2017. e-book. Não paginado.

AMAR, N.; VIOSSAT, L.-C. **Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale**. Paris: IGAS, 2016. Disponível em: <https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article551>. Acesso em: 03 nov. 2020.

BAUMAN, Z. **A sociedade individualizada**: vidas contadas e histórias vividas. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BERG, J. *et al.* **Digital labour platforms and the future of work**: towards decent work in the online world. Genebra: International Labour Office, 2018.

BRASIL ECONÔMICO. Uber caiu 80% mundialmente na pandemia, diz diretora do Brasil. **iG**, 2020. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2020-10-06/uber-caiu-80-mundialmente-na-pandemia-diz-diretora-do-brasil.html>. Acesso em: 01 jul. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 03 nov. 2020.

BUCKLEY, O. Gig economy suits employers more than workers. **The Irish Times**, Dublin, 2018. Disponível em: <https://www.irishtimes.com/opinion/gig-economy-suits-employers-more-than-workers-1.3380753>. Acesso em: 07 jul. 2019.

BUTCHER, I. Uber ganha no TST mais um caso de vínculo empregatício. **Mobile Time**, 2021. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/10/05/2021/uber-ganha-no-tst-mais-um-caso-de-vinculo-empregaticio/>. Acesso em: 28 jun. 2021.

CARDOSO, A. C. M.; OLIVEIRA, M. C. B. de. E-economia e suas empresas-

plataforma: modus operandi e precarização do mercado de trabalho no setor de turismo. **Revista Anais Brasileiros de Estudos Turísticos**, Juiz de Fora, v. 10, p. 1-17, jan./dez. 2020.

CARVALHO, C. C. de. **Modelo de negócio virtual e operação real**: estudo de caso da empresa Uber Technologies, Inc. no Rio de Janeiro. 2017. 175 p. Dissertação (Mestrado) – Programa de Engenharia de Produção, COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 6. ed. rev. e amp. (A era da informação: economia, sociedade e cultura. V. 1.). São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHANG, H.-J. **23 coisas que não nos contaram sobre o capitalismo**: os maiores mitos do mundo em que vivemos: como reconstruir a economia mundial. São Paulo: Cultrix, 2013. e-book. Não paginado.

CHUI, M.; MANYICA, J.; MIREMADI, M. Where machines could replace humans – and where they can't (yet). **McKinsey Quartely**, 2016. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/where-machines-could-replace-humans-and-where-they-cant-yet>. Acesso em: 27 jun. 2019.

CODAGNONE, C.; MARTENS, B. Scoping the sharing economy: origins, definitions, impact and regulatory issues. **Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper**, Geel, v. 1, JRC100369. 2016. Não paginado. Disponível em: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/scoping-sharing-economy-origins-definitions-impact-and-regulatory-issues>. Acesso em: 03 nov. 2020.

COLLINS, B. *et al.* Is gig work replacing traditional employment? Evidence from two decades of tax returns. **Illinois Experts**, 2019. Disponível em: [https://www.irs.gov/pub/irs-soi/19rpgigworkreplacingtraditionalemployment.pdf?utm\\_campaign=fwd\\_economy.unpaid.engagement&utm\\_source=hs\\_email&utm\\_medium=email&utm\\_content=76812145&\\_hsenc=p2ANqtz--BND0YohiVC7Rx6DF0LsAl8wdt1JgY8R3ScyNDjsKvzeuC6z6JdUtwuEBjFTq9gkZ3uiEzVU245Ycp3mITaNvObMvbnZJpJrrmlwpRf4UtFC5G6PE&\\_hsmi=76812145](https://www.irs.gov/pub/irs-soi/19rpgigworkreplacingtraditionalemployment.pdf?utm_campaign=fwd_economy.unpaid.engagement&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=76812145&_hsenc=p2ANqtz--BND0YohiVC7Rx6DF0LsAl8wdt1JgY8R3ScyNDjsKvzeuC6z6JdUtwuEBjFTq9gkZ3uiEzVU245Ycp3mITaNvObMvbnZJpJrrmlwpRf4UtFC5G6PE&_hsmi=76812145). Acesso em: 20 fevereiro 2020.

CRIVELARO, M. *et al.* **Gig economy**: concepções e perspectivas. São Paulo: [s.n.], 2018. e-book. Não paginado.

DAVIES, A. R. *et al.* Sharing economies: moving beyond binaries in a digital age. **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, Cambridge, v. 10, n. 2, p. 209-230, July. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/cjres/rsx005>. Acesso em: 23 out. 2020.

DE STEFANO, V. The gig economy and labour regulation: an international and comparative approach. **RDRST**, Brasília, v. IV, n. 02, p. 68-79, maio-ago. 2018.

DEATON, A. **A grande saída**: saúde, riqueza e as origens da desigualdade. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. e-book. Não paginado.

EGOL, M.; RAJAGOPALAN, A.; SAYER, B. **E-commerce and consumer goods & A strategy for omnichannel success**. Booz & Company, Nova Iorque, 2012.

EQUIPE TD. Gig economy: o que é e como funciona. **TD**, Florianópolis, 19 dez. 2018. Disponível em: <https://transformacaodigital.com/gig-economy-o-que-e-e-como-funciona/>. Acesso em: 09 set. 2019.

EQUIPE UBER. Fatos e dados sobre a Uber. **Uber Newsroom**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

GARROW, L. *et al.* A new twist on the gig economy: conducting surveys on Amazon Mechanical Turk. **Transportation**, v. 47, p. 23-42, 2020. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/329549996\\_A\\_new\\_twist\\_on\\_the\\_gig\\_economy\\_conducting\\_surveys\\_on\\_Amazon\\_Mechanical\\_Turk](https://www.researchgate.net/publication/329549996_A_new_twist_on_the_gig_economy_conducting_surveys_on_Amazon_Mechanical_Turk). Acesso em: 10 nov. 2020.

GOMES, F. O. A.; ARAÚJO, W. F. S. **Novas relações de trabalho e emprego**. Formato PowerPoint. Trabalho apresentado à disciplina Economia Compartilhada – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

GONDIM, T. P. A luta por direitos dos trabalhadores “uberizados”: apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. **Mediações**, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, maio-ago. 2020. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/39594/pdf>. Acesso em: 23 out. 2020.

HENSEL, A. R. Reforma trabalhista: vínculo empregatício x contratação de autônomo. **Variani & Pagot**, 2017. Disponível em: <http://www.varianiepagot.com.br/artigos-e-noticias/16-10-2017-reforma-trabalhista-vinculo-empregaticio-x-contratacao-de-autonomo>. Acesso em: 27 mar. 2021.

IFOOD. Sobre iFood. **iFood**, 2021. Disponível em: [https://institucional.ifood.com.br/?utm\\_source=site\\_ifood](https://institucional.ifood.com.br/?utm_source=site_ifood). Acesso em: 09 jul. 2021.

KÄSSI, O.; LEHDONVIRTA, V. The Online Labour Index. **iLabour Project**, 2021. Disponível em: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>. Acesso em: 05 jul. 2021.

KOUTSIMPOGIORGOS, N. *et al.* Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems. **Policy & Internet**, 2020. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/poi3.237>. Acesso em: 10 nov. 2020.

LAFUENTE, M. *et al.* Transformação digital dos governos brasileiros: satisfação dos cidadãos com os serviços públicos digitais nos estados e no Distrito Federal. **Banco Interamericano de Desenvolvimento**, 2021. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/portuguese/document/Transformacao-digital-dos-governos-brasileiros-Satisfacao-cidada-dos-usuarios-de-servicos-publicos-digitais-nos-estados-e-no-Distrito-Federal.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2021.



LEHDONVIRTA, V. Where are online workers located? The international division of digital gig work. **The iLabour Project**, 2017. Disponível em: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/>. Acesso em: 09 out. 2020.

MACHADO, P. C. Competência da Justiça do trabalho para julgar os casos de parassubordinação. **DireitoNet**, 2013. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141/Competencia-da-Justica-do-trabalho-para-julgar-os-casos-de-parassubordinacao>. Acesso em: 14 jul. 2021.

MANSUR, V. Gig economy: como é o mapa-múndi dos freelancers?. **Comunidade Rock Content**, 2018. Disponível em: <https://comunidade.rockcontent.com/mapa-mundi-freelancer/>. Acesso em: 09 out. 2020.

MARTIN, C. J. The sharing economy: A pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism?. **Ecological Economics**, Amsterdã, v. 121, p. 149-159, Jan. 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800915004711>. Acesso em: 26 jun. 2019.

MEDEIROS, H. Uber perde ação na Justiça do Trabalho sobre vínculo trabalhista. **Mobile Time**, 2020. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/07/07/2020/uber-perde-acao-na-justica-do-trabalho-sobre-vinculo-trabalhista/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

MENDES, F. S.; CEROY, F. M. **Economia compartilhada e a política nacional de mobilidade urbana: uma proposta de marco legal**. Texto para Discussão nº 185. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, nov. 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td185>. Acesso em: 25 jun. 2019.

NEW REVERSOS. Justiça manda Uber registrar motorista como empregado. **New Reversos**, 2020. Disponível em: <https://newreversos.com/2020/03/06/justica-manda-uber-registrar-motorista-como-empregado/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

NOVO MOMENTO. Smartphones crescem 40% em dois anos. **Novo Momento**, 2020. Disponível em: <https://www.novomomento.com.br/180553-2/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

OASISLAB. Apps da gig economy são fonte de renda para quase 4 milhões de brasileiros. **OasisLab**, 2019. Disponível em: <https://oasislab.com.br/apps-fonte-renda-4mi-brasileiros/>. Acesso em: 09 out. 2020.

PAIVA, F. Volume de pedidos no iFood cresce 46% em seis meses. **Mobile Time**, 2020. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/20/10/2020/volume-de-pedidos-no-ifood-crescem-46-em-seis-meses/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RICHTER, F. Zoom keeps momentum as workers stay at home. **Statista**, 2021. Disponível em: <https://www.statista.com/chart/amp/21906/zoom-revenue/>. Acesso em: 09 set. 2019.

RUNRUN.IT. Gig economy: a revolução nas relações de trabalho. **Runrun.it**, 2020. Disponível em: <https://blog.runrun.it/gig-economy/amp/>. Acesso em: 09 out. 2020.

SALAMA, P. Nouvelles technologies, une révolution en cours, ses effets sur l'emploi et les salaires. **Entre les lignes entre les mots**, 2018. Disponível em: <https://entrelignesentrelismots.blog/2018/02/26/nouvelles-technologies-une-revolution-en-cours-ses-effets-sur-lemploi-et-les-salaires/#:~:text=notes%20de%20musique-,Nouvelles%20technologies%2C%20une%20r%C3%A9volution%20en%20cours%2C%20ses%20effets%20sur,l'emploi%20et%20les%20salaires&text=La%20r%C3%A9volution%20num%C3%A9rique%20bouleverse%20les,les%20branches%20o%C3%B9%20elle%20%C5%93uvre>. Acesso em: 29 out. 2020.

SALTARELLI, B. Plataformas digitais: o que é e como as grandes empresas do mundo utilizam?. **Rock Content**, 2018. Disponível em: <https://inteligencia.rockcontent.com/plataformas-digitais/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

SCHIEK, D.; GIDEON, A. Outsmarting the gig-economy through collective bargaining: EU competition law as a barrier to smart cities?. **International Review of Law Computers & Technology**, v. 32, n. 3, p. 1-20, Apr. 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/324449617\\_Outsmarting\\_the\\_gig-economy\\_through\\_collective\\_bargaining\\_-\\_EU\\_competition\\_law\\_as\\_a\\_barrier\\_to\\_smart\\_cities](https://www.researchgate.net/publication/324449617_Outsmarting_the_gig-economy_through_collective_bargaining_-_EU_competition_law_as_a_barrier_to_smart_cities). Acesso em: 10 nov. 2020.

SILVA, J. C. T. da; CECATO, M. Á. B. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, Santiago de Compostela, n. 7 extraordinário, p. 257-271. 2017.

SILVA, R. R. da. Estudo mostra que iFood é o aplicativo de entrega mais usado do Brasil. **Canaltech**, 2019. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/estudo-mostra-que-ifood-e-o-aplicativo-de-entregas-mais-usado-do-brasil-142481/>. Acesso em: 01 nov. 2020.

SNAQ. iFood entregando resultado: faturamento cresce 234%. **SNAQ**, 2021. Disponível em: <https://www.snaq.co/news/ifood-entregando-resultado-faturamento-cresce-pandemia>. Acesso em: 01 jul. 2021.

TAN, Z. M. *et al.* The ethical debate about the gig economy: a review and critical analysis. **SSRN Electronic Journal**, 2020. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3669216>. Acesso em: 10 nov. 2020.

TOSS, L.; EINLOFT, D. Uber: uma abordagem crítica. **Democracia e Mundo do Trabalho em Debate**, 2017. Disponível em: <http://www.dmttemdebate.com.br/uber-uma-abordagem-critica/>. Acesso em: 04 jul. 2019.

VALLAS, S.; SCHOR, J. B. What do platforms do? Understanding the gig economy. **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, v. 46, n. 1, p. 16.1-16.22, July. 2020. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/340823562\\_What\\_Do\\_Platforms\\_Do\\_Understanding\\_the\\_Gig\\_Economy](https://www.researchgate.net/publication/340823562_What_Do_Platforms_Do_Understanding_the_Gig_Economy). Acesso em: 03 nov. 2020.

VERÍSSIMO, P. Robotização, gig economy e dividendo básico universal. **Umacascadenoz**, 2018. Disponível em: <https://umacascadenoz.cartacapital.com.br/robotizacao-gig-economy-e-dividendo-basico-universal/>. Acesso em: 26 jun. 2019.

WALL, A.; GIARDINO, A.; BRUNO, V. 47% dos jovens da Geração Z não realizam o controle das finanças, aponta pesquisa CNDL/ SPC Brasil. **SPC Brasil**, 2019. Disponível em: <https://www.spcbrasil.org.br/pesquisas/pesquisa/6271>. Acesso em: 09 set. 2019.

WERT AMBIENTAL. O que é a 4ª revolução industrial ou indústria 4.0 e como ela deve afetar nossas vidas. **Wert Ambiental**, 2019. Disponível em: <https://www.spcbrasil.org.br/pesquisas/pesquisa/6271>. Acesso em: 14 jul. 2021.

WOODCOCK, J. Contra o eufemismo reducionista, a luta por uma flexibilização justa. **IHU On-Line**, São Leopoldo, ano 17, n. 503, p. 16-19, 24 abr. 2017. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6825-contra-o-eufemismo-reducionista-a-luta-por-uma-flexibilizacao-justa>. Acesso em: 03 nov. 2020.

ZWICK, A. Welcome to the gig economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber. **GeoJournal**, Londres, v. 83, n. 4, p. 679-691, Aug. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10708-017-9793-8>. Acesso em: 09 maio 2019.

## **APÊNDICE A – REFLEXÃO SOBRE O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Em dezembro de 2019, em Wuhan, China, o coronavírus foi descoberto e rapidamente começou a se espalhar pelo mundo, levando diversos países a adotarem a quarentena com fechamento de serviços não essenciais, diminuindo a circulação de pessoas com o objetivo de diminuir o número de infectados, o que configurou a pandemia da Covid-19 (GOMES e ARAÚJO, 2021).

O coronavírus gerou um grande impacto na economia, com muitos empregos perdidos e muitas empresas fechando as portas. Além disso, muitas empresas tiveram que se adaptar aos novos tempos e implementar o trabalho remoto. De acordo com Richter (2021), em termos globais, uma consequência dessa mudança foi o aumento de usuários de plataformas de videochamada como o *Zoom*, que teve um crescimento de 367% em outubro de 2020 em comparação com o mesmo período do ano anterior.

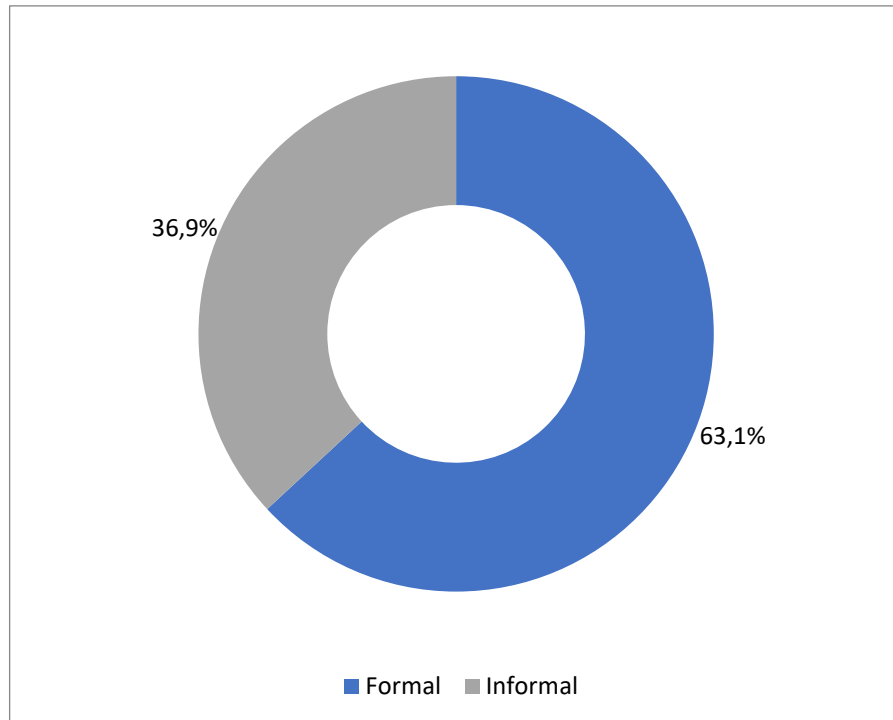
Gomes e Araújo (2021) relatam que o setor de serviços menos qualificados foi o mais atingido: por não poder ser realizado a distância e tendo mão de obra barata, foi muito afetado pelas restrições causadas pela pandemia.

Os serviços essenciais foram pouco afetados, pois mantiveram suas atividades, com alguns setores específicos sendo mais acionados com novas demandas. Já os setores digitais de TI, *e-commerce*, plataformas digitais e trabalhos *freelances* tiveram aumento da demanda (GOMES e ARAÚJO, 2021).

Os dados indicam que houve uma redução da demanda por trabalho de criação e multimídia, vendas e marketing durante a pandemia, enquanto os trabalhos de tecnologia e desenvolvimento de *software* permaneceram praticamente inalterados. Essas informações indicam que as empresas cortam mais facilmente os *freelancers* não essenciais, como os de marketing e venda, mas mantêm aqueles da área de tecnologia que prestam suporte técnico.

Segundo Gomes e Araújo (2021), o número de trabalhadores informais no Brasil, em julho de 2020, era muito grande, sendo quase 37% do total, de acordo com dados da PNAD Covid-19, produzida pelo IBGE (vide gráfico 7). Essa grande massa de trabalhadores informais ficou mais vulnerável para realizar seu trabalho, sendo profundamente afetada pelas medidas de distanciamento social.

### **Gráfico 7 – Taxa de formalidade do trabalho no Brasil**



Fonte: Gomes e Araújo (2021, slide 13)

Como exemplo dos impactos da pandemia sobre plataformas de emprego, citam-se os casos da *iFood* e da *Uber*.

A empresa brasileira de entregas *iFood* é uma *startup* unicórnio, sendo avaliada em mais de US\$ 1 bilhão. A empresa opera também no México e na Colômbia e é líder no mercado brasileiro, sendo a mais pesquisada nos principais buscadores, com uma média de 1,2 milhões de pesquisas mensais pelo aplicativo, segundo Silva (2019). De acordo com dados do *iFood* (2021), há 160 mil entregadores ativos na plataforma, com 270 mil restaurantes parceiros e mais de 60 milhões de pedidos entregues todo mês. O isolamento social parece ter ampliado ainda mais o volume de pedidos do *iFood* (vide gráfico 8), que aumentou 46% de março para agosto de 2020, de acordo com Paiva (2020).

**Gráfico 8 – Pedidos mensais da empresa *iFood* (2011-2020)**



Fonte: SNAQ (2021, n. p.)

A *Uber* surgiu em 2010, em São Francisco, nos Estados Unidos, e hoje está em 69 países, funcionando em mais de 10 mil cidades ao redor do mundo, com presença em mais de 500 cidades no Brasil. Contando, globalmente, com 20 mil funcionários e 5 milhões de motoristas/entregadores, com um quinto dos motoristas operando no Brasil, teve uma queda mundial de 80% na sua produtividade por conta da pandemia da Covid-19 (EQUIPE UBER, 2020; BRASIL ECONÔMICO, 2020).