



A *gig economy* como vetor da mercadorização: conceitos e evidências da realidade espanhola

Gig economy as a vector of commodification: concepts and evidence from the spanish reality¹

Vinícius Lins²

Resumo: As plataformas digitais progressivamente consolidam-se como agentes na organização do trabalho, notadamente a variação denominada *gig economy*. Mostra-se como esse conceito descreve um universo heterogêneo cujas subdivisões apresentam significativas distinções em relação à forma e ao conteúdo do trabalho. O contexto econômico em que surgem essas plataformas é marcado por sua estreita relação com os desenvolvimentos mais recentes nas tecnologias da informação e comunicação, ampla disponibilidade de financiamento e farto contingente de pessoas sujeitas a trabalhar via arranjos flexíveis de trabalho. Estruturam-se em diferentes tipos de assimetria que desembocam em um trabalho cada vez mais pautado unicamente pelos princípios de mercado. As evidências indicam como isso se traduz em um controle mais eficiente sobre o processo de trabalho, do ponto de vista da empresa, bem como acarretam implicações na instabilidade das condições de trabalho, pela ótica do trabalhador.

Palavras-chave: Gig-economy; Economia de plataforma; Mercadorização.

Abstract: Digital platforms progressively consolidate themselves as agents in the organization of work, notably the variation called *gig economy*. It is shown how this concept describes a heterogeneous universe whose subdivisions present significant distinctions in relation to the form and content

¹O presente trabalho foi realizado com financiamento de bolsa de estudos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (Capes), no âmbito do programa CapesPrInt, processo número 88887.465699/2019-00.

²Doutorando em Desenvolvimento Econômico pelo PPGE / UFBA.
Email: lins.vinicius@live.com.

of the work. The economic context in which these platforms emerge is marked by their close relationship with the most recent developments in information and communication technologies, broad availability of funding and a large contingent of people constricted to work on flexible regimes. They are structured in different types of asymmetry that lead to work being increasingly guided solely by market principles. Evidence indicates how this translates into more efficient control over the work process, from the companies' point of view, as well as entailing implications for the instability of working conditions, from the worker's perspective.

Keywords: Gig-economy; Platform economy; Commodification.

JEL codes: J81; J83; M13; M54.

I Introdução

É ponto pacífico que estão em curso significativas alterações no mundo do trabalho em escala planetária que impactam diretamente nas relações entre todos os atores e instituições relevantes. Em meio a esse cenário, constata-se a consolidação de um novo paradigma tecnológico que enseja modelos de negócios que concomitantemente potencializam e se tornam dependentes da tecnologia da informação, dos dados e da *internet*. O principal desses modelos patenteia-se na chamada economia de plataforma, que perpassa variados setores da economia e da sociedade, influenciando hábitos de consumo de bens e serviços além da própria maneira como as pessoas se relacionam, buscam informação, entretenimento e trabalham.

O objetivo deste artigo é analisar o conceito de *gig economy*, baseado na noção de plataformas digitais de trabalho, bem como suas implicações no fenômeno da mercadorização do trabalho, observando de forma concreta, por meio de sentenças emitidas em três cidades diferentes, apoiadas em relatórios de inspeção do trabalho, a realidade espanhola. Para tanto, a seção II desenvolve uma explanação do geral para o específico, partindo do conceito de plataforma digital de trabalho até chegar nas duas subdivisões amplas da *gig economy*. Em seguida, consideram-se as características estruturais, o contexto econômico e a relação com o conceito de mercadorização, explorando assim as implicações desta forma de organização do trabalho. Na seção III, analisam-se as evidências da Espanha, baseando-se nos conceitos previamente desenvolvidos. As considerações finais encerram o trabalho.

II A economia da plataforma

Na definição de [Srnicek \(2017, p. 43\)](#), “no nível mais geral, plataformas são infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam”. A plataforma é um *locus* digital onde duas ou mais partes trocam informações, conteúdos e/ou recursos, transacionam a posse ou aluguel de bens tangíveis ou intangíveis, bem como arranjam a prestação de serviços de forma presencial ou *online*, cobrando percentual ou tarifa sobre cada transação que opera.

O foco deste trabalho é justamente esta última dimensão da economia de plataforma, a utilização da força de trabalho intermediada e coordenada por estruturas digitais, nomeadas aqui plataformas digitais de trabalho (PDT). Elas formam um mercado de trabalho *online* sob demanda e colocam-se como representação de um novo modelo de emprego que serviria como base para o futuro do trabalho e vêm apresentando progressivo impacto econômico, social e político. Entre os variados grupos que compõem as PDT's, concentra-se aqui no que talvez seja a denominação mais expressiva, a chamada *gig economy*.

II.1 *Gig economy*

[Heeks \(2017a\)](#) evidencia que grassam na literatura dezenas de termos muitas vezes redundantes e, dada a natureza dinâmica do tema, alguns rapidamente tornam-se obsoletos enquanto outros entram em voga. Neste trabalho, levam-se em conta os seguintes critérios para as terminologias adotadas: em primeiro lugar, o rigor com o qual o termo abarca a realidade; em segundo lugar, a frequência do termo na literatura, a fim de estabelecer um fio de continuidade e facilitar o diálogo.

“*Gig*” ou “bico” refere-se a uma tarefa específica cuja prestação ocorre por um período de tempo relativamente curto, caracterizada pela ausência de contrato de trabalho entre o solicitante e o prestador do serviço. Assim, na *gig economy*, os trabalhadores são “contratados” sob arranjos “flexíveis”, como “trabalhadores autônomos” ou “consultores”, trabalhando apenas para concluir uma tarefa específica ou por um tempo definido ([FRIEDMAN, 2014, p. 171](#)). É importante salientar que termos como *gig economy* ou mesmo uberização, conforme [Abilio \(2019\)](#), não podem ser aplicados sem mediações ou considerações relativas aos elementos estruturantes das relações de trabalho das distintas realidades, sob o risco de invisibilizá-las, superestimando o papel das plataformas digitais ([ABILIO, 2019, p. 10](#)). [Huws \(2016\)](#),

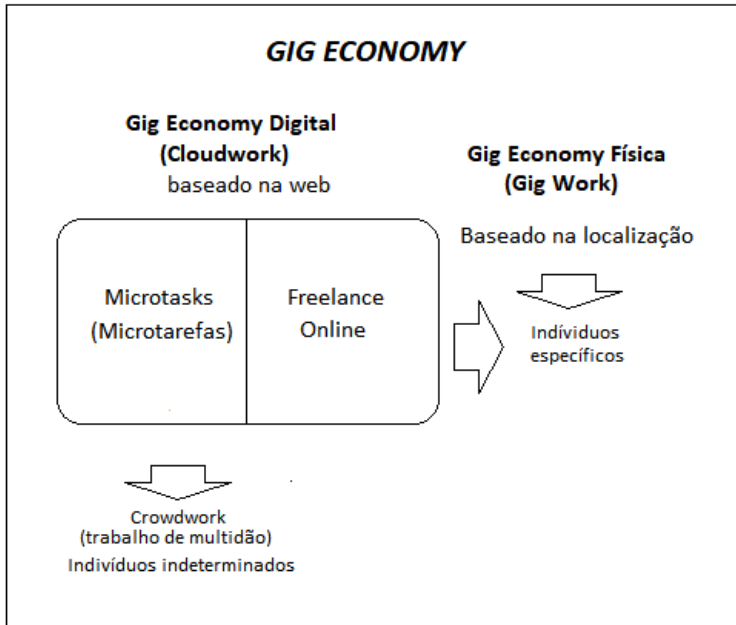
por exemplo, considera que é necessário levar em conta que a relação entre as plataformas digitais e o trabalho pode aparecer de duas formas distintas, inter-relacionadas (ou não): a primeira delas está associada à transformação digital do conteúdo e dos processos envolvidos em formas particulares de trabalho, isto é, refere-se à modificação que a tecnologia opera na própria natureza da atividade; a segunda diz respeito à maneira como o trabalho é organizado, isto é, como a plataforma opera uma transformação digital na organização do trabalho (acesso à força de trabalho, pagamento, monitoramento e avaliação), ainda que não modifique essencialmente a atividade (HUWS, 2016). Abilio (2019) chama atenção ao fato de que informalidade, elevada rotatividade e trabalhos temporários já eram, antes do advento das plataformas digitais, elementos estruturantes das relações de trabalho na realidade brasileira e, de forma mais ampla, latino-americana. Já Laval (2019), levando em conta a realidade europeia, identifica que, lá, a uberização ajuda a implodir a forma salarial, bem como estende uma determinada racionalidade, baseada em condições concretas de precarização e insegurança laboral, a frações mais jovens das classes trabalhadoras que não estão familiarizadas com uma regulação protetiva do trabalho, notadamente quando se consideram as sucessivas reformas trabalhistas ocorridas ali nas últimas décadas (LINS; SILVA, 2019).

Feita a ressalva, as categorias que compõem a *gig economy* podem ser resumidas conforme ilustrado na Figura 1. O divisor de águas dentro da *gig economy* é o caráter presencial ou não da atividade. Assim, a figura mostra a existência de dois grandes grupos, a chamada *gig economy* física e a *gig economy* digital (HEEKS, 2017b) ou *gig work* e *cloudwork* (SCHMIDT, 2017).

II.1.1 *Gig Economy* Física (*Gig Work*)

Também chamado por De Stefano (2016) de “trabalho sob demanda” (*on-demand work*) trata-se da provisão de bens e serviços de forma pessoal mediada, coordenada e/ou remunerada pelas respectivas plataformas. O termo “uberização”, embora amiúde tomado como epíteto das “novas formas de trabalho”, refere-se especificamente a esta categoria. A tarefa deve ser executada em local e horário específicos, por uma determinada pessoa selecionada pelo algoritmo, cujos critérios, controle e operacionalidade cabem integralmente à empresa. Os maiores representantes dessa categoria são serviços de transporte de passageiros e entrega de comida. Mas há também serviços de aloja-

Figura 1: Categorização da *Gig Economy*.



Fonte: elaboração própria.

mento, reparos, montagem de móveis, cuidados domésticos e serviços pessoais. Portanto, nessa categoria, o trabalho não é digital, mas toda a sua organização, sim. As empresas que controlam esses aplicativos normalmente intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço, seleção e gerenciamento da força de trabalho, bem como nos preços e remunerações (DE STEFANO, 2016; HEEKS, 2017b; SCHMIDT, 2017). A relação contratual entre a plataforma e o trabalhador fica em estado de latência até ser ativada pelo surgimento de uma tarefa a ser realizada. Mas é importante notar, como será debatido adiante, que mesmo antes de aceitar a solicitação, o trabalhador já está disponível para trabalhar, esperando para ser chamado (MADRID, 2019a).

II.1.2 *Gig economy* digital (*cloudwork*, trabalho em nuvem)

Também referida como trabalho *online* (*online labor*) ou terceirização *online* (*online outsourcing*) (HEEKS, 2017a, 2017b), consiste

“em um trabalho intangível e contingente, baseado em tarefas ou projetos, entregue digitalmente e feito por dinheiro, organizado por meio da plataforma que reúne compradores e vendedores (HEEKS, 2017b, p. 3). Ou seja, há a digitalização tanto do trabalho em si como da organização do trabalho (HUWS, 2016). As plataformas colocam em contato um número indefinido de organizações e indivíduos através da *internet*, permitindo potencialmente conectar clientes e trabalhadores em nível global. A natureza das tarefas executadas nas plataformas de trabalho pode variar consideravelmente. Essa categoria subdivide-se em duas modalidades:

- *Microtasks* (microtarefas): aqui, as tarefas não são dadas a um indivíduo específico, mas submetidas a uma multidão (*crowd*) ou nuvem (*cloud*) de pessoas *online* que podem estar localizadas em qualquer parte do globo. As tarefas são subdivididas em pequenas unidades ultrafragmentadas, amiúde repetitivas e que não possuem sentido em si mesmas, são micropartes de um todo que os trabalhadores e trabalhadoras ignoram por completo. Alguns autores, portanto, falam em neotaylorismo ou taylorismo digital (SCHMIDT, 2017; DEGRYSE, 2016). Exemplos clássicos de atividades dessa subcategoria incluem as tarefas referentes ao treinamento da Inteligência Artificial do tipo *Machine Learning*, como digitação de palavras e marcação (*labelling*) ou interpretação de conteúdo (moderação de redes sociais), mas também transcrição de áudios, entrada de dados, serviços de ouvidoria, conclusão de pesquisas, entre outras.
- *Freelance online*: aqui, uma tarefa mais substancial é dada a um determinado indivíduo. Trata-se de um trabalho que envolve conhecimento intangível e serviços realizados e entregues em um mercado *online*, onde a alocação de mão de obra e de dinheiro é determinada por um conjunto de compradores e vendedores que operam ou dentro de um livre sistema de preços ou a partir de um preço dado ou sugerido pela plataforma. É usual que nos mercados *freelancers* os próprios clientes selecionem trabalhadores com base em suas habilidades, que são avaliadas a partir da combinação de um sistema de *rating* e análise de portfólio. Há o caso em que a seleção é feita em forma de concurso, onde é submetido um número indefinido de trabalhos, mas apenas um é escolhido e pago. Ou seja, há uma quantidade significativa de trabalho redundante e trabalho não-pago. Esse é usualmente o caso de tarefas que envolvem um maior esforço criativo que

não podem ser fragmentadas nem avaliadas objetivamente por um algoritmo, dada a sua especificidade (por exemplo, a criação da logomarca de uma empresa). A remuneração pode ser negociada individualmente ou decidida a partir de um sistema de leilão inverso. Nessa categoria estão incluídas também tarefas relativamente complexas que são difíceis de serem subdivididas, exigentes, especializadas, técnicas e relativamente bem pagas. Exemplos incluem desenvolvimento de *software*, desenvolvimento de *web*, traduções técnicas, análise de dados, *design*, suporte administrativo e *marketing* (HEEKS, 2017b; SCHMIDT, 2017). Logo, percebe-se que no *freelance online* as tarefas, ainda que sejam parte de um todo, tendem a ser atividades dotadas de um sentido em si mesmas.

A *gig economy*, portanto, é um universo heterogêneo cujas subdivisões apresentam significativas distinções quanto:

- à restrição geográfica e natureza do trabalho;
- à pessoalidade: tarefas fornecidas a uma pessoa específica ou não;
- ao grau de qualificação requerido;
- ao grau de fragmentação das tarefas;
- à forma de remuneração: leilão, definida pelo comprador, definida pelo vendedor, definida pela plataforma.

Logo, é possível inferir que as diferenças apontadas acima ensejam realidades muito diversas no que diz respeito:

- ao grau de (falta de) liberdade;
- ao poder de barganha;
- ao nível de remuneração;
- ao risco físico e/ou emocional da atividade;
- à dimensão da concorrência;
- ao grau de dificuldade de articulação e organização;
- à esfera de regulação;
- ao grau de alienação;
- à possibilidade ou não de estabelecimento de vínculo entre cliente e trabalhador(a);
- à dificuldade de encontrar uma tarefa;
- à magnitude de trabalho redundante e não pago.

Tudo isso, aliado a fatores exógenos como a estrutura do mercado de trabalho, a regulação preexistente de cada lugar e o grau de dependência do trabalhador ou trabalhadora em relação à plataforma. A próxima seção explica o contexto econômico em que surgem as plataformas bem como faz uma análise crítica do seu funcionamento.

II.11 Características estruturais das plataformas digitais de trabalho

Embora as PDT's sejam um fenômeno relativamente novo, as condições para sua operacionalidade vêm sendo consolidadas há décadas. Há pelo menos três fatores que foram decisivos para que, hoje, empresas sejam capazes de decompor e terceirizar de maneira *online* o trabalho e clientes possam, a um toque de tela, pagar pouco por um serviço de qualidade:

1. Em primeiro lugar, o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TIC), mais especificamente o aprimoramento de redes de alta velocidade, a difusão massiva de novos dispositivos móveis cada vez mais potentes, que proporcionam acesso à *internet* a partir de praticamente todos os lugares, e, por fim, o advento do *big data*. *Big data* consiste na combinação e a soma total de dados pessoais, comerciais, geográficos e comportamentais disponíveis nas redes digitais que são passíveis de serem explorados como matéria-prima a partir dos algoritmos, os quais, por sua vez, são sequências de ordens precisas e coerentes para atingir um fim específico. As características principais do *big data* são resumidas em 5 V's: volume, que se refere ao tamanho e à quantidade dos dados; velocidade, que diz respeito à rapidez com que os dados são gerados, fabricados ou atualizados; variedade, que está relacionada aos diferentes formatos de dados; veracidade, que está associada à qualidade dos dados e sua consistência; e, potencialmente, valor, que é o resultado da transformação dos dados em informação útil (DEGRYSE, 2016). Tudo isso se reforça mutuamente com o avanço da *web 3.0* (caracterizada pelas redes neurais e algoritmos genéticos) desaguando na *web 4.0*, onde as informações, necessidades e soluções são produzidas, processadas e solucionadas em velocidade e precisão inauditas. A chamada "quarta onda da *internet*" propicia e ao mesmo tempo se consolida com o desenvolvimento das PDT's. Com as plataformas há um redimensionamento, no espaço e no tempo, na forma de trabalhar. Qualquer lugar passível de geolocalização torna-se potencialmente lugar de trabalho e qualquer hora que se possa conectar-se às redes torna-se potencial tempo de trabalho (MADRID, 2019a).
2. Em segundo lugar, a ampla disponibilidade de financiamento por meio das empresas de capital de risco (*venture capital*). De

acordo com Srnicek (2017), as plataformas, em geral multinacionais, proliferaram em um contexto econômico/financeiro bastante específico, caracterizado por taxas de juros muito baixas e política monetária frouxa que se seguiu à crise de 2008. Nesse cenário, reduziu-se o retorno de uma ampla gama de ativos financeiros, de forma que os investidores, no intento de conseguir maiores rendimentos, voltaram-se a ativos sistematicamente mais arriscados, como empresas jovens (*startups*), com potencial de realizar efeitos disruptivos, isto é, romper um modelo de negócios ou setor estabelecido, como muitas plataformas eram então consideradas. O financiamento de *startups* via capital de risco segue aumentando exponencialmente. E não apenas esses fundos, mas também fundos de bancos de investimento, fundos mútuos e mesmo fundos de *hedge*, que têm por característica investir em ativos que tenham um potencial relativamente menor de risco. É esse dinheiro que possibilita às plataformas sustentarem seu modelo de negócio agressivo, algo que será discutido adiante. A liquidez foi tamanha que há casos de *startups* que formaram seu próprio setor de capital de risco que, por sua vez, investe em *startups*, geralmente em um estágio ainda mais inicial.

3. Um massivo contingente de homens e mulheres dispostos e dispostas a trabalhar sem qualquer vínculo, sob a alcunha de empresários de si-mesmos. Esse fator é uma confluência da subjetividade fabricada pelo neoliberalismo com a precarização objetiva das condições de trabalho, que vem acontecendo desde meados dos anos 70, a partir do desmoronamento do sistema de bem-estar social, e se radicalizou com a crise de 2008. Mais do que uma suposta mudança cultural em favor de uma mentalidade associada a uma vida profissional “flexível”, resulta de um contexto mais complexo de aumento do custo de vida, da insegurança laboral e do desemprego que obriga as pessoas a buscarem renda em qualquer opção disponível.

Como evidenciado, o universo das PDT's não é monolítico nem homogêneo. No entanto, isso não impede que as suas distintas categorias compartilhem trajetórias ou características estruturais em comum ou, no limite, apresentem uma “semelhança de família” à *la Wittgenstein* (1986).

A primeira característica geral do modelo de negócio das PDT's é que elas se colocam como intermediárias, alegando fazer uma conexão entre duas partes independentes, os clientes, de um lado, e os “micro-

empreendedores”, “parceiros” ou “*freelancers*”, do outro. A retórica usual é que esses trabalhadores, por gozarem de plena independência e flexibilidade, não devem ser classificados como empregados e sim como autônomos. Como assinala Goodwin (2015), as PDT's

são camadas indescritivelmente finas que ficam no topo de vastos sistemas de fornecedores [de trabalho] (onde estão os custos) e fazem interface com um grande número de pessoas [clientes] (onde está o dinheiro). Não há negócio melhor para se estar (GOODWIN, 2015).

Embora possam existir plataformas que cumpram esse papel de mera mediação, o que se verifica em relação às plataformas mais relevantes é que, com o fito de obter a maior lucratividade possível, elas acabam por coordenar e subordinar os trabalhadores, utilizando das mais variadas técnicas, algumas mais sutis, outras mais explícitas. A própria arquitetura digital da plataforma favorece o seu posicionamento privilegiado, gerando uma série de assimetrias que levam a uma desigualdade estrutural no modelo de negócio. Heeks (2017b) identifica diversos tipos de assimetrias que permitem uma coordenação efetiva da plataforma:

- a) Assimetria de valor: decorre do fato de que os benefícios financeiros, em termos relativos, fluem mais para as plataformas, depois para os clientes e menos para os trabalhadores, reforçando as desigualdades entre capital e trabalho e, em um âmbito mais concreto, as desigualdades regionais. Dado que são as plataformas que detêm o poder de ditar os preços, tarifas e comissões, possuem a capacidade de transferir custos para clientes e, sobretudo, para os trabalhadores.
- b) Assimetria de risco: dada a possibilidade de transferência de custos evocada acima, depreende-se que as plataformas são capazes também de transferir os riscos. Mais uma vez, quase que a totalidade recai sobre os trabalhadores, pois são eles que imobilizam capital (físico e financeiro, amiúde das próprias plataformas) com escassa ou, no mais das vezes, nenhuma proteção legal. Os clientes também se beneficiam, pois subcontratam trabalho sem arcar com obrigações e, no caso de transações esporádicas, pagam um valor abaixo do razoável pelos serviços demandados.
- c) Assimetria de informação: enquanto as PDT's evitam a todo

custo revelar detalhes operacionais internos, mantêm um sistema orwelliano de vigilância sobre o processo de trabalho, controle e registro de todas as movimentações, deslocamentos geográficos (no caso da *gig economy* física), transações, pagamentos e horários (*log in*, *log off*, e tempo *online*) que ocorrem sob sua alçada, com respeito não só aos trabalhadores e trabalhadoras, mas também aos clientes. [Filgueiras e Antunes \(2020\)](#) argumentam que é justamente esse fato de a plataforma manter um minucioso registro de tudo que é realizado em sua estrutura que possibilita, do ponto de vista técnico, uma regulação do trabalho eficaz.

- d) Assimetria de poder: da elevada oferta de mão de obra e do efeito combinado de todas as assimetrias acima descritas, resulta uma assimetria muito forte de poder, desembocando numa hierarquia do tipo PDT > cliente > trabalhador. As PDT's também controlam os sistemas técnicos nos quais o trabalho e a organização do trabalho estão incorporados, bem como podem deliberar unilateralmente sobre os critérios de punições, suspensão ou cancelamento do cadastro e progressão para níveis mais altos de associação sem ter qualquer responsabilização. Conforme conta [Marvit \(2014\)](#), em um evento, o fundador do FigureEight (antigo CrowdFlower), descreveu oralmente a situação nos termos mais cristalinos:

Antes da *Internet*, seria realmente difícil encontrar alguém, sentá-lo por dez minutos e fazê-lo trabalhar para você e depois demiti-lo após esses dez minutos. Mas com a tecnologia, você pode encontrá-lo, pagar uma pequena quantia e depois se livrar dele quando não precisar mais ([MARVIT, 2014](#)).

Todas essas assimetrias em conjunto levam a uma desigualdade estrutural das PDT's, gerando insegurança, volatilidade e incerteza para os trabalhadores, ensejando uma precariedade crônica na *gig economy*. ([HEEKS, 2017b](#)).

Acrescente-se que se trata de um modelo onde tudo é “terceirizado”: trabalhadores, capital fixo (no caso, o carro ou moto, o smartphone etc.), custos de manutenção, depreciação, treinamento e sobretudo os riscos de curto prazo, que ficam a cargo de seus trabalhadores que, para auferir um ganho que minimamente pague suas contas, precisam trabalhar longas e intensas jornadas sem contar com qualquer

garantia em termos de direitos, nem sequer têm o vínculo trabalhista reconhecido. O gerenciamento da força de trabalho nas plataformas é realizado por algoritmos, sempre programados pelas plataformas, e tem como pedra angular o sistema de *rating*, que é uma nota objetiva que em geral varia de 1 a 5. Quando os resultados não correspondem às expectativas, os trabalhadores são penalizados de distintas formas, desde a sua marginalização na plataforma, isto é, uma limitação imposta pelo algoritmo ao acesso a futuros trabalhos, ou até mesmo o desligamento unilateral da plataforma.

Outra característica desse modelo de negócios é que o crescimento, principalmente nas fases iniciais e intermediárias, é priorizado em relação ao resultado. Trata-se da estratégia de “crescimento antes dos lucros”: os investidores toleram os prejuízos enquanto a empresa cresce para poder compensar quando elas se tornarem gigantes e produzirem lucros e dividendos exorbitantes. As empresas buscam atingir seu potencial de crescimento por meio de esforços agressivos de expansão, que envolvem compra de concorrentes, descontos generosos, preços convidativos ou até mesmo gratuidade, estratégia financiada pelas massivas quantidades de capital de risco, como discutido anteriormente. Passada a fase em que as plataformas alcançam uma fatia significativa do seu mercado primário, entram em uma fase de estabilização que as levam a procurar caminhos alternativos para expansão (MASTERCARD; KAISER ASSOCIATES, 2019). Assim, o crescimento exponencial dessas plataformas se baseia nas expectativas de lucros futuros, uma vez que muitas delas, até hoje, jamais fecharam um ano no azul.

Outra característica fundamental desse modelo de negócios é que os efeitos de rede são cruciais para manter os usuários na plataforma, o que leva a uma situação de “o vencedor leva tudo”, que é um eufemismo para monopólio. A manutenção dos custos marginais de produção próximos a zero, e, com mais razão, a lucratividade futura desse tipo de empresa, vai se basear em três pilares: no aumento de receitas via elevação de preços, redução espúria de custos via diminuição (ainda maior) da remuneração dos trabalhadores; e exploração monetária dos dados que são continuamente extraídos dos seus usuários: o que costuma comer e quando; lugares que costuma frequentar etc. Percebe-se, portanto, que a “sustentabilidade” futura desses negócios baseia-se em fatores socialmente deletérios: encarecimento para os consumidores, a precarização do trabalho e a exploração da privacidade.

Diante do que foi apresentado acima, bem como suas causas e implicações, cabe relacionar o fenômeno das PDT's, e em especial o da *gig economy* (de forma mais específica, a *gig economy* física) com

o conceito de mercadorização, cunhado por Karl Polanyi.

Polanyi (2001) distinguiu duas maneiras diferentes de como os mercados podem se apresentar na sociedade. Por um lado, os mercados podem estar “incrustados” (*embedded*), em instituições não econômicas e sujeitos a normas não econômicas que limitam o que pode ser comprado e vendido, por quem e em que condições. Por outro lado, os mercados podem estar “desincrustados” (*disembedded*), isto é, libertados dos controles extraeconômicos e governados pelo movimento sem peias da oferta e demanda, levando à transformação de todas as transações em transações monetárias e ao princípio de que todas as rendas devem derivar da venda de uma coisa ou outra (POLANYI, 2001), que é a noção fundamental do conceito de mercadorização.

Portanto, a mercadorização ou comoditização diz respeito à prevalência do motivo lucro, isto é, à liberação das transações de bens e serviços de normas morais e éticas, baseando-se mormente em critérios de eficiência, escolha individual e a liberdade negativa da não-interferência (POLANYI, 2001; FRASER, 2013; FRASER, 2014). É importante salientar que mercadorização não se confunde com desregulamentação do mercado de trabalho, o que, a rigor, é algo que nunca houve. As sucessivas reformas trabalhistas e aprovações de novos regulamentos erodiram os direitos de cidadania e transformaram normais e leis que eram protetivas e pró-coletivas em uma regulamentação mais pró-individualista e vinculada às vicissitudes do mercado (STANDING, 2007). Portanto, a mercadorização é irmã siamesa da precarização.

Das três condições analisadas na primeira seção para o florescimento das PDT's, a financeirização e a precarização do trabalho aparecem como componentes de um processo mais amplo, em termos polanyianos, de desincrustação da economia baseado na comodificação de mercadorias como trabalho, moeda e terra. As PDT's (e, com mais razão, a *gig economy*), ao mesmo tempo em que decorrem e se nutrem do processo, resultam por elevá-lo a outro patamar, aprofundando-o.

O principal elemento que faz com que as plataformas sejam vetores de mercadorização no processo de desincrustação da economia é a maneira como, por meio delas, o trabalho torna-se mais pautado pelos princípios do mercado, isto é, sua realização e compensação respondem ou antecipam a dinâmica da oferta e demanda. Ademais, as plataformas evadem-se da regulação protetiva a despeito da substância da realidade objetiva das situações, desvinculando assim a compra e venda da força de trabalho das normas não econômicas.

Wood et al. (2019b) é um dos poucos trabalhos que associa a *gig economy* ao conceito de mercadorização desenvolvido por Polanyi. Por

meio de pesquisas empíricas com trabalhadores da *gig economy* digital, os autores concluem que

Os dados de nossas entrevistas indicam que, em todas as plataformas, o trabalho nesse setor foi altamente comodificado, com muito pouca proteção do mercado de trabalho externo por meio de instituições reguladoras. A mercadorização do trabalho também esteve relacionada à fragmentação dos processos de trabalho em tarefas compactas para serem distribuídas espacial e temporalmente pela rede por meio de transações de mercado com algoritmos aprimorados. A remuneração era atribuída apenas a tarefas específicas, deixando outras atividades relacionadas ao trabalho necessárias (lacunas no fluxo de trabalho, seleção, atividades de teste e experimentação, treinamento etc.) e reprodução social (intervalos para descanso, custos de saúde e os custos de vida e educação para a próxima geração de trabalhadores) não remunerados (WOOD et al., 2019b, p. 13).

Na próxima seção, enfatiza-se a *gig economy* física, mais especificamente a que está relacionada a entregas, tomando como base sentenças jurídicas na Espanha. Independente do resultado da sentença, identificaram-se elementos que corroboram o argumento de que as PDT's são vetores no processo de mercadorização do trabalho, para o que é fundamental mostrar que os trabalhadores, apesar do contrato de natureza mercantil que mantêm com as empresas, realizam suas atividades sob direção, vigilância e completa dependência dessas, numa situação que denota, para além de uma classificação jurídica equivocada, uma condição de precariedade laboral estrutural desse modelo de negócio.

III Evidências da realidade espanhola

O primeiro indício que aparece nas sentenças é como as empresas tendem a orientar nos mínimos detalhes, *ab initio*, a maneira como os supostos microempresários independentes devem proceder no exercício do seu labor. O contrato é confeccionado unilateralmente pelas empresas e cabe a elas bloquear o acesso do trabalhador ao aplicativo, desobrigadas de quaisquer explicações. O preço a ser cobrado é determinado pela empresa e seus algoritmos, podendo ser altera-

dos a qualquer tempo. De acordo com a sentença nº 193/2019, de Barcelona, entregadores com mais experiência (*trainers*) da empresa Deliveroo eram designados a avaliar os novos candidatos a entregador e ensinar-lhes os protocolos durante uma espécie de período de testes.

De acordo com e-mail documentado enviado pela empresa aos *trainers*, estes deveriam levar em conta a apresentação, “*el candidato no puede usar ‘ropa sucia’ o presentar ‘aspecto poco cuidado’*” (BARCELONA, 2019, p. 7), e os modos como tratavam restaurantes e clientes, “*valorando si es amable, saluda al cliente y le dice buen provecho*” (BARCELONA, 2019, p. 7), bem como forma de condução, velocidade e utilização do GPS. Como se enfatizará adiante, a disponibilidade para trabalhar fins de semana também era um critério de avaliação, sendo de suma importância o entregador-avaliador “*no utilizar los términos ‘obligatorio’ ni ‘turnos’*” (BARCELONA, 2019, p. 7). Ao abordar o tema da remuneração, os orientadores deveriam usar sempre “*pago por pedido*” ou “*pago por servicio*”, jamais “*mínimo garantizado*” ou “*salario*”. A lista que compunha esse léxico proibido também incluía outras palavras, assim denominadas no próprio documento, “*erróneas*” e “*ilegales*”: *horarios semanales, horas por semana, uniforme, trabajo e contratación*. A empresa também transmitia instruções diretamente aos entregadores via e-mail:

*El día 13/07/2016 la empresa envió un correo electrónico a los repartidores, cuyo asunto era INFORMACIONES IMPORTANTES en el que explicaba aspectos de la prestación del servicio señalando que ‘hasta el último minuto de vuestro reparto **se aceptan los pedidos**’ (la negrita está en el original) y que ‘empezaremos a ser más duros y a revisar que a última hora no se rechacen pedidos’ (BARCELONA, 2019, p. 8).*

Em outras oportunidades, detalhava maneiras de como proceder nas entregas “*intentad ser educados y no perder nunca la paciencia*” (BARCELONA, 2019, p. 8). No início das operações da empresa em Valencia, a seguinte mensagem, que não tem sentido em uma relação mercantil entre partes independentes, foi enviada aos entregadores: “*Es muy importante vuestra actitud con los clientes, sois la cara de la empresa. Debe ser cordial, siempre presentándoos cuando llaméis al telefonillo, por ejemplo: ‘Hola soy Reyes de deliveroo’ [...] Cuando os despedáis decidle por ejemplo ‘que lo disfrute!!’*” (VALENCIA, 2018, p. 6). De forma mais inequívoca: “*Eres la imagen de la compañía*

de cara al cliente, es muy importante que tu presencia sea profesional” (VALENCIA, 2018, p. 7). No entanto, na ocorrência de acidente e emergências, a empresa adotava um tom muito diferente: “como trabajas por cuenta propia, está en tu mano el tener seguro de responsabilidad civil y/o mutua de accidentes” (VALENCIA, 2018, p. 7).

As orientações não eram apenas em relação ao trato com o cliente, mas também com respeito à própria sequência de movimentos, que denota a intenção da empresa de estabelecer um padrão para os seus entregadores, o que também seria estranho no caso de colaboradores livres que prestam serviços de maneira eventual:

Finalmente en la puerta del domicilio u oficina tendrás que quitarte el casco, subir al domicilio, comprobar con el cliente el pedido, entregar el ticket de compra y finalmente clickar en PEDIDO ENTREGADO. Así concluirás con éxito la entrega de tus pedidos!!!. Recuerda no marcar como entregado antes de hacerlo ya que te podría entrar otro pedido y no podrías salir a por él, así mismo recuerda hacerlo para que sepamos cuándo contamos contigo para que realices otro reparto!!! (VALENCIA, 2018, p. 5).

Em outra oportunidade, a empresa recordava que “*nuestro servicio de entrega incluye la entrega hasta la puerta de su casa (no hasta el portal)*” e “*es importante marcar RECOGIDO para que los tiempos se cuenten correctamente*” (BARCELONA, 2019, p. 8). Esse último passo é de grande importância do ponto de vista da construção de uma base de dados e monitoramento por parte da empresa, já que seu êxito se deve, em grande medida, ao suporte técnico proporcionado pela tecnologia. Na *gig economy* física, o cliente não contrata o serviço de Reyes, Herrera ou Ruiz, mas sim de uma marca que, valendo-se do verdadeiro meio de produção da operação, o aplicativo, designa um trabalhador para executar a tarefa. Não há possibilidade de negócio sem a marca e sem o algoritmo (BARCELONA, 2019).

As empresas geralmente argumentam que o trabalhador tem a total liberdade para decidir quando começa e termina sua jornada de trabalho bem como selecionar as tarefas que quer executar e recusar as que não lhe convém, sem a obrigação de realizar um número mínimo de tarefas nem permanecer *online* em dias e horários específicos.

O caso da empresa Deliveroo nas sentenças analisadas ilustra que a realidade material é muito distinta da realidade formal dos termos e contratos emitidos pela empresa e a literatura e as evidências mostram

que não é de todo impreciso induzir que isso vale para todo o campo da *gig economy*. De fato, sentenças analisadas relativas a outras empresas apresentam muitas analogias, quando não completas semelhanças.

O primeiro elemento a se levar em conta sobre essa pretensa liberdade é entender de que maneira a empresa avalia o trabalhador. Cada entregador deve indicar previamente à empresa as horas que estará disponível para trabalhar por meio de um aplicativo. Os próprios entregadores, por meio dos aplicativos de comunicação, tornam-se responsáveis por arranjar outro trabalhador substituto no caso de não poderem trabalhar nos horários acordados. Há funcionários da empresa designados para avaliar e informar ao trabalhador se as franjas horárias que ele deseja trabalhar estão disponíveis para ele. Os fatos comprovados das sentenças, a partir de provas, testemunhos e inspeções, mostram que a empresa elabora um perfil de cada entregador a partir de cinco critérios:

1. Velocidade com que aceitam, recolhem e entregam o pedido;
2. Cumprimento dos horários prometidos, isto é, ter efetivamente trabalhado (conectado) nas horas pleiteadas e aprovadas;
3. Disponibilidade para trabalhar nos horários de pico (noites, feriados, dias festivos e fins de semana). Na empresa GLOVO esses períodos eram “marketizados” como “*horas diamante*” (MADRID, 2019b);
4. Quantidade de pedidos rechaçados – o desejável é que nenhum pedido seja rechaçado;
5. Avaliação dos clientes.

A empresa não informa de maneira precisa nem objetiva o peso de cada critério na avaliação, embora se tenha chegado à conclusão de que os critérios 3 e 4 são os mais importantes. Também não se tem claro o período em que, efetivamente, se está levando em conta. A quantidade de horas e as franjas horárias em que cada entregador trabalha depende, portanto, desses critérios cuja métrica é unilateralmente conhecida pela empresa, apesar de afetar a prioridade do trabalhador em escolher horários na semana seguinte. Não raras eram as surpresas e frustrações dos trabalhadores com respeito ao que haviam solicitado:

Cuando el 11/04/2017 el Sr. Epifanio pidió explicaciones sobre el hecho de que su número de

horas para la semana siguiente se había 'reducido considerablemente', de 20 a 13 horas, la empresa le contestó que 'en tu caso en concreto hemos detectado una reducción en la velocidad de reparto'. Al replicar el demandante que le extrañaba porque la anterior había sido su mejor semana, con 43 pedidos, y señalar que la velocidad podría haber resultado afectada por las lluvias la mercantil le contestó que la lluvia afectaba a todos los repartidores y 'no se cuenta en los análisis' y que 'el estudio se hace sobre varias semanas y no sobre un día en concreto', añadiendo luego en otro correo que 'se analiza de varias semanas vuestra velocidad de reparto, los comentarios de los clientes, los rechazos y el correcto utilizzo de la app'. El 19/05/2017 el actor envió un correo solicitando 'recuperar mi horario' de 20 horas o que le dijeran algo claro (BARCELONA, 2019, p. 16).

Além da satisfação dos critérios elencados acima, por outra passagem fica claro que a liberdade de escolher o horário foi condicionada estritamente pelo mercado:

El 14/05/2017 el Sr. Efrain envió un correo electrónico a la demandada manifestando que quería 'mostrar mi queja' por la circunstancia de que, por primera vez tras 8 meses de colaboración, sólo se le habían asignado 11,5 horas en la semana. La empresa contestó que 'la disponibilidad de franjas dependía de la fluctuación de la demanda y no de nuestra voluntad' (BARCELONA, 2019, p. 17).

Se há consequências – no caso, não conseguir trabalho suficiente na semana posterior e, assim, incorrer numa diminuição na renda – em o trabalhador laborar ou não em certos horários, aceitar ou não certos pedidos, então a liberdade de escolher quando e como trabalhar é uma fantasia. *“Sin la disponibilidad durante los tres repartos pico (viernes noche, sábado noche y domingo noche de 20.15 a 22.15 y de 20:45 a 22:45) no se garantizarán repartos durante los otros días”* (BARCELONA, 2019, p. 8), dizia a empresa em correspondência aos entregadores. Portanto, é a empresa quem decide, em última instância, se os entregadores trabalham nos horários que escolhem ou, no limite, de fato estão habilitados a trabalhar, de acordo unicamente com a

conveniência da empresa.

Não raro os trabalhadores são instados a colocarem-se disponíveis em horas que não solicitaram: “*por favor, recuerda que se tendrá en cuenta positivamente que prestes servicios de reparto las noches de viernes, sábado y domingo. Las cenas son horarios de mayor actividad, te necesitamos!!*” (VALENCIA, 2018, p. 5), ou depois que seu turno já se deu por finalizado: “*si tu turno finaliza a las 16:00 y a las 15:56 te entra un pedido, deberás aceptarlo y entregar el pedido*” (VALENCIA, 2018, p. 7).

Um dos critérios mais relevantes na avaliação do trabalhador mostrou-se ser a quantidade de pedidos rechaçados:

El 26/09/2016 la empresa envió un correo electrónico al Sr. Cesareo indicándole que durante los días 23, 24 y 25 ‘rechazaste exactamente 8 pedidos’, añadiendo que ‘consideramos que es un número muy alto ya que perjudica mucho nuestra dinámica de reparto’ y que ‘revisaremos los repartos de esta semana para ver los rechazos y según eso tomaremos medidas para la siguiente semana’. Tras contestar el actor y señalar que los 8 rechazos habían tenido lugar ‘después del final de mis turnos’ porque pensaba que ‘trabajar más después de los turnos era una elección’ la empresa replicó que ‘es importante que no se sumen muchos rechazos ya que el sistema los cuenta todos’ (BARCELONA, 2019, p. 10–11).

Enquanto que à empresa cabia, sem punições nem constrangimentos, cancelar uma tarefa depois que o trabalhador já a tinha aceiteado, ela lembrava, em várias ocasiões, as consequências negativas da rejeição de pedidos e a necessidade de manter os melhores níveis nesse parâmetro. No entanto, muitas vezes os pedidos foram rejeitados não para que o trabalhador gozasse de períodos de não-trabalho (como descanso ou alimentação), mas justamente para que fosse possível realizar entregas que lhe parecessem mais favoráveis com base na distância até o restaurante. Assim, por exemplo, em lugar de aceitar um pedido de um restaurante que está a uma certa distância, para o qual gastaria tempo e esforço (já que muitos usam bicicletas), o entregador prefere apostar que entrem pedidos em restaurantes mais próximos, efetuando duas entregas próximas em lugar de uma longe. Paradoxalmente, portanto, um dos motivos para rechaçar um pedido é a realização de uma quantidade maior de tarefas mais convenientes.

Foi dito anteriormente que uma característica peculiar das PDT's é o registro e monitoramento da atividade laboral. Na *gig economy* digital, isso está de forma muito clara, posto que toda a atividade é organizada e realizada nos limites da plataforma. Na *gig economy* física, por definição, o trabalho é organizado virtualmente, mas executado fora do âmbito da plataforma. No entanto, nem por isso o grau de vigilância sobre o trabalho é significativamente menor.

Os fatos comprovados nas sentenças mostram que as empresas mantêm minucioso registro de toda a atividade laboral. No caso da Deliveroo, existe uma espécie de central de operações onde funcionários têm a função de monitorar e assistir cada entregador em tempo real. Uma vez conectado, seja durante a prestação do serviço ou não, a empresa tem acesso à localização geográfica do trabalhador (BARCELONA, 2019; MADRID, 2019a; MADRID, 2019b). O tempo de cada etapa, desde aceitar o pedido, recolher no restaurante até finalizar a entrega, é monitorado e metrificado, compondo assim o perfil que a empresa elabora e atualiza de cada trabalhador. *“Nosotros recibimos reporte de los tiempos estimados durante el reparto [...] NOSOTROS ESO LO SABEMOS y comparamos vuestros tiempos con los tiempos estimados de los repartos”* (BARCELONA, 2019, p. 6). Portanto, o desenvolvimento das TIC e sua aplicação no mundo do trabalho garantem um grau de controle, supervisão, e capacidade de monitoramento por parte da empresa jamais vistos.

Isso vai de encontro ao argumento de Harris e Krueger (2015) de que há uma impossibilidade de mensurar o tempo de trabalho de trabalhadores que usam plataformas digitais, de forma que as leis existentes sobre emprego, trabalho e impostos não dão conta da sua realidade. Para os autores (o último trabalhou como consultor da Uber), há a necessidade da criação de uma nova categoria, que denominam apenas “trabalhadores independentes”. Eles seriam caracterizados, principalmente, pela incomensurabilidade das suas horas de trabalho, posto que um trabalhador independente poderia trabalhar para vários intermediários e nem sempre seria possível vincular as horas de trabalho a um intermediário específico, tornando difícil uma compensação por horas de inatividade/espera, por exemplo. Assim, os direitos ligados à jornada/tempo de trabalho, como pagamentos de horas extras ou uma garantia de salário mínimo, não podem ser garantidos.

A discrepância entre a realidade material e a realidade formal até aqui discutida desautoriza esse argumento. Do ponto de vista técnico, nunca foi tão fácil tornar efetivo o direito do trabalho. Conforme Filgueiras e Antunes (2020, p. 18),

La identificación de todos los aspectos de la relación laboral, que anteriormente dependía de testigos, documentos e inspecciones sobre el terreno, ahora está disponible meticulosamente y con gran detalle en la red y en las bases de datos de las empresas, para cada trabajador tomado individual o colectivamente: horas de trabajo, descansos, pagos, tareas, etc.[...] La implementación de las normas también se ha vuelto técnicamente mucho más fácil. En lugar de audiencias, citas, posible uso de la policía, búsqueda de bienes, etc. Bajo el mundo digital y sus plataformas, solo sería suficiente desafiar directamente la plataforma, bajo amenaza o bloqueo.

Ou seja, ao mesmo tempo em que existe um nível inaudito de controle e subsunção real e formal do trabalho ao capital, há também uma facilidade técnica inédita de “desmercadorizar” o trabalho e “incrustar” o mercado, em que pese o fato de essa facilidade operacional de fiscalização e regulamentação ir de encontro à crescente dificuldade política de sua implementação (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Ademais, a própria forma de entender a atividade como uma divisão em tarefas supostamente separadas e independentes engendra uma atomização do tempo de trabalho conveniente ao discurso da empresa. Conforme exemplificado a seguir, é como se o “contrato de trabalho” fosse ativado no começo de cada entrega e encerrado na conclusão da mesma. Assim que o trabalhador finaliza a tarefa, esse “contrato” entra imediatamente em um estado de suspensão enquanto ele aguarda a próxima entrega. Desconsidera-se assim, para efeitos de remuneração e responsabilidade da empresa, o tempo que o trabalhador permanece em busca de serviço – que amiúde envolve deslocamento – como tempo de trabalho. Portanto, o fato de as tarefas serem atribuídas em tempo real e não de forma pré-programada, como em empresas tradicionais de encomendas, de forma alguma caracteriza uma ruptura na continuidade do tempo de trabalho. Os tempos “mortos” em que o trabalhador permanece à disposição do empregador, que são, de fato, tempo de trabalho para todos os fins, aparecem no discurso das plataformas como parcelas de liberdade e autonomia, embora na verdade sejam mais uma forma das empresas transferirem custos e se aproveitarem de tempo de trabalho não pago:

Existe una relación contractual permanente ‘híbernada’ que se actualiza con la asignación de

cada microtarea concreta. Ello supone un elevado ahorro de costes para el empresario que sólo retribuye el tiempo en que se realiza la microtarea no aquel en que el repartidor en este caso está en situación de disponibilidad. Se produce así una evidente traslación del empresario al trabajador del coste del tiempo de trabajo (MADRID, 2019a, p. 8)³.

O acompanhamento em tempo real não apenas serve ao acesso e mensuração dos movimentos, mas a comunicação da central de operações com o entregador se presta também ao exercício de uma pressão que demanda o aumento da intensidade do trabalho:

Sabemos que está diluviando, pero los clientes lo dejan de pedir y hay que darle servicio. Por favor, ir con cuidado y hacer lo que podáis. Pero hay que seguir repartiendo [...] estamos en medio de una tormenta en Barcelona. En estos momentos es cuando nuestros clientes piden más. Nuestro trabajo es alimentarlos y pedimos vuestra colaboración para que todos los pedidos les puedan llegar en el menor tiempo que permitan las condiciones, sin poner en riesgo vuestra integridad [...] valoramos mucho que en días como estos sigáis al pie del cañón permitiendo que el proyecto de libro siga adelante en Barcelona (BARCELONA, 2019, p. 12).

Não surpreende, portanto, que as condições de trabalho cheguem a um nível caricatural, como mostra o diálogo abaixo quando um trabalhador desprotege a si mesmo para manter a temperatura da comida:

No me cierra la mochila con las pizzas tan grandes [...] he hecho una montañita con mi chaqueta y bolsa térmica [...] lo único malo es que al no ir totalmente cerrada no mantiene tanto el calor y que yo tengo frío porque mi chaqueta está de sujetapizzas en la mochila [...] LO [resposta do funcionário da empresa]: Puedes hacer alguna chapuza que te permita no morirte de frío de camino? (BARCELONA, 2019, p. 15).

³A citação usa o termo “microtarea”, correspondente ao português “microtarefa” que, conforme explicado na página 114, considera-se mais adequado ao contexto da *gig economy* digital.

Como mostra a realidade, a facilidade e o baixo custo de substituição de trabalhadores doentes constituem-se em um desincentivo para as empresas preocuparem-se efetivamente com questões de saúde e segurança do trabalho. Assim, também não surpreende o fato de que, para as plataformas, a finalização de uma entrega singular valha mais que a vida do próprio trabalhador.

Fica claro que o trabalhador não está realizando uma atividade por conta própria e fora do âmbito da direção e organização da empresa. Pelo contrário, está completamente integrado de forma subordinada à plataforma. Uma subordinação que não é apenas de natureza econômica (todos os critérios envolvendo prazos, formas e percentuais de remuneração são definidos de forma unilateral pela empresa), mas também técnica (o controle sobre o funcionamento do aplicativo e as condições – ou mesmo a própria possibilidade – de realização da atividade permanece em todo o momento com a empresa), de forma que o trabalho dos entregadores não encontra sentido se não estiver integrado, desde o momento em que está *online*, ao aplicativo e à marca da empresa. O meio de produção essencial não é a bicicleta nem o telefone, mas o próprio aplicativo gerido pelas regras matemáticas que garantem o melhor resultado do ponto de vista da empresa: *“Hola Riders. Hoy sobre las 14.00/14.30 saldrá una nueva actualización de la app. Por favor, intentar descargarla antes de que empecéis el reparto para no generar retrasos”* (BARCELONA, 2019, p. 12). A outra parte essencial para que o negócio funcione, a mão de obra, é convertida em mera engrenagem facilmente substituível em um setor desvinculado das normas de proteção laboral.

Portanto, algumas conclusões trazidas por estudos empíricos (BERG, 2016; WOOD et al., 2019a) e a análise das sentenças, mesmo considerando a heterogeneidade de trabalhadores realizando uma miríade de diferentes tarefas dentro de diferentes contextos nacionais, trazem elementos importantes que permitem identificar nas PDT's um vetor de mercadorização do trabalho:

- A tecnologia, principalmente via algoritmos (e não mais via controles tayloristas “convencionais”), permite um conhecimento detalhado de quando, como, onde e com que resultado a atividade de trabalho é executada. As TIC aparecem como o elemento que vai estabelecer as regularidades e padrões de qualidade do trabalho nas relações entre os trabalhadores em si, entre eles e as plataformas, bem como entre eles e os clientes.
- As regras administrativas são substituídas por mecanismos de

mercado na determinação dos resultados do trabalho; a remuneração compensatória do trabalho é eminentemente variável e desvincula-se do tempo em que o trabalhador está disponível, passando a depender exclusivamente do resultado pessoal de sua atividade (MADRID, 2019b).

- Os riscos econômicos e a responsabilidade pelo desenvolvimento de habilidades são transferidos para os trabalhadores. Com a fragmentação das tarefas, na prática, a validade do contrato entre a plataforma e o trabalhador se dá apenas enquanto dura a execução da tarefa. Os custos dos tempos mortos de busca por trabalho ou preparação para a atividade passam para o trabalhador, transfigurados em liberdade que só existe na realidade formal dos termos de adesão das empresas. Resulta, assim, em horas de trabalho mais longas (ou insuficientes), maior intensidade de trabalho e necessidade de realização de trabalho não pago.
- A capacidade dos trabalhadores de exercer controle sobre o horário de trabalho flexível é limitada. Se, na *gig economy* digital, o tempo de trabalho, em grande parte determinado pelos clientes, leva a padrões de trabalho não estruturados, com as horas sendo muitas vezes irregulares e imprevisíveis, na *gig economy* física, ocorre uma convergência aos padrões e tempos de trabalho convenientes para a empresa, a partir das condições de mercado.
- Trabalhadores contam com pouca ou nenhuma proteção trabalhista.

IV Considerações finais

A relação entre trabalho e tecnologia precisa ser analisada de forma crítica. Buscou-se mostrar que muito das transformações que ora passam o mundo do trabalho, alicerçadas nas mais recentes tecnologias e nas mais eloquentes exaltações da liberdade, contribuem para o fenômeno da mercadorização do trabalho.

Se é verdade que há uma obsolescência na regulação do trabalho no século XXI, ela não reside na suposta inadequação do estatuto do emprego assalariado em dar conta das novas formas de trabalho. Pelo contrário, ela decorre do fato de que, com a profunda incidência das TIC no trabalho, a dependência, a subordinação e posição inicial de desigualdade entre as partes se manifestam hoje por elementos outrora

considerados como indícios de autonomia e liberdade. Portanto, o que as plataformas digitais de trabalho operam é uma transfiguração da dependência. Muda-se a forma e conserva-se a essência.

Referências

- ABILIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, nov. 2019.
- BARCELONA. Juzgado de lo social nº 31 de Barcelona. *Nº de Resolución 193/2019*, 2019.
- BERG, J. Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Conditions of work and employment series*, ILO, Geneva, n. 74, 2016.
- DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of work and employment series*, ILO, Geneva, n. 71, 2016.
- DEGRYSE, C. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. [S.l.]: ETUI, 2016.
- FILGUEIRAS, V. A.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, v. 39, n. 1, p. 27–43, abr-jul. 2020.
- FRASER, N. *Fortunes of feminism: from state-managed capitalism to neoliberal crisis*. New York: Verso, 2013.
- FRASER, N. Can society be commodities all the way down? Post-Polanyian reflections on capitalist crisis. *Economy and Society*, v. 43, n. 4, p. 541–558, 2014.
- FRIEDMAN, G. Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, v. 2, n. 2, p. 171–188, 2014.
- GOODWIN, T. *The battle is for the customer interface*. 2015. Disponível em: <<https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>>. Acesso em: 08, abr. 2018.
- HARRIS, S.; KRUEGER, A. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work: the “independent worker”. *Discussion Paper*, The Hamilton Project, n. 2015.10, 2015.
- HEEKS, R. Digital economy and digital labour terminology: making sense of the “gig economy”, “online labour”, “crowd work”, “microwork”, “platform labour”, etc. *Working Paper*, Centre for Development Informatics, n. 70, 2017a.
- HEEKS, R. Decent work and the digital gig economy: a developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc. *Working Paper*, Centre for Development Informatics, n. 71, 2017b.

- HUWS, U. Logged labour: a new paradigm of work organisation? *Organisation, Labour & Globalisation*, v. 10, n. 1, p. 7–26, 2016.
- LAVAL, C. *A uberização é uma extensão da racionalidade empreendedora: entrevista com Christian Laval*. 2019. Disponível em: <<https://digilabour.com.br/2019/10/04/a-uberizacao-e-uma-extensao-da-racionalidade-empreendedora-afirma-laval/>>. Acesso em: 05, set. 2022.
- LINS, V. F.; SILVA, A. O. As reformas trabalhistas no mundo: a flexibilização no tempo de trabalho e na remuneração como vetor de precarização. *Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades*, n. 248, p. 481–513, dez. 2019.
- MADRID. Juzgado de lo social nº 19 de Madrid. *Nº de Resolución 188/2019*, 2019a.
- MADRID. Juzgado de lo social nº 33 de Madrid. *Nº de Resolución 53/2019*, 2019b.
- MARVIT, M. *How crowdworkers became the ghosts in the digital machine*. 2014. Disponível em: <<https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>>. Acesso em: 09, abr. 2020.
- MASTERCARD; KAISER ASSOCIATES. *The global gig economy: capitalizing on a ~\$500B opportunity*. 2019. Disponível em: <<https://newsroom.mastercard.com/wp-content/uploads/2019/05/Gig-Economy-White-Paper-May-2019.pdf>>. Acesso em: 12, fev. 2020.
- POLANYI, K. *The great transformation: the political and economic origins of our times*. Boston: Beacon Press, 2001.
- SCHMIDT, F. *Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work*. 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Workand_Gig_Work>. Acesso em: 14, fev. 2020.
- SRNICEK, N. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity, 2017.
- STANDING, G. Labor recommodification in the global transformation. In: BUGRA, A.; AGARTAN, K. (Ed.). *Reading Karl Polanyi for the twenty-first century: market economy as a political project*. New York: Palgrave Macmillan, 2007.
- VALENCIA. Juzgado de lo social nº 6. *Nº de Resolución 244/2018*, 2018.
- WITTGENSTEIN, L. *Philosophical investigations*. Oxford: Basil Blackwell, 1986.
- WOOD, A. et al. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, v. 33, n. 1, p. 56–75, fev. 2019a.
- WOOD, A. et al. Networked but commodified: the (dis)embeddedness of digital labour in the gig economy. *Sociology*, v. 53, n. 5, p. 931–950, out. 2019b.