

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Vamberto Ferreira Miranda Filho

GEWERKSCHAFTEN 4.0?

RECURSOS DE PODER E TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS NA ALEMANHA E EM PORTUGAL
(2012-2022)

Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia - Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, orientada pelo Professor Doutor Hermes Augusto Costa e pelo Doutor Florian Butollo, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Junho de 2023



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Vamberto Ferreira Miranda Filho

GEWERKSCHAFTEN 4.0?

RECURSOS DE PODER E TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS NA ALEMANHA E EM PORTUGAL (2012-2022)

Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para a obtenção do grau de doutor.

Orientador: Prof. Doutor Hermes Augusto Costa
Doutor Florian Butollo

Coimbra, Junho de 2023

Dedico a Olga Miranda e Vamberto Miranda (*in memoriam*).

Agradecimentos

Sou grato aos/às trabalhadores/as, ativistas, dirigentes sindicais, parlamentares e especialistas em Portugal e na Alemanha, que atenderam a minha solicitação para falar sobre o tema desta investigação. Sem a vossa preciosa colaboração a presente tese não se concretizaria.

Ao prof. Dr. Hermes Costa. Do princípio ao fim um supervisor extremamente disciplinado e preciso na orientação deste trabalho. Além do mais, seus textos, suas aulas, sua conduta em diversos eventos científicos, sua militância, sua postura como gestor, enfim, sua dedicação à profissão, me ensinaram muito sobre o ofício do sociólogo.

Ao prof. Dr. Elísio Estanque. Fundamental para afirmar a relevância e viabilidade da “imaginação sociológica” de um estudo sobre duas realidades tão distintas da minha origem sul-americana.

Aos/às Professores/as do Programa de Doutorado em Sociologia – relações de trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo da FEUC/UC. Fico muito honrado pela oportunidade que tive de trocar conhecimentos com um corpo docente atualizadíssimo.

Aos colegas de turma (2018.2019) do Programa de Doutorado. A relação com pessoas de distintas regiões do globo, de diversos campos acadêmicos, de níveis variados de militância e diferentes faixas etárias e gêneros, enriqueceu-me não só enquanto estudante, mas principalmente enquanto “ser social”.

À toda equipa do CES. Particularmente à Dra. Maria José Carvalho e a equipa da Biblioteca Norte/ Sul (BN/S) com os quais convivi em formações (*e.g.* Publicar sem Perecer, Senta-te e Escreve) e na sala de leitura da BN/S. Momentos estes que me permitiram compreender altíssimo nível de internacionalização do CES e o “atendimento humanizado” na BN/S.

À Dra. Ana Isabel Ferreira, da divisão de relações internacionais da UC, bem como ao Gabinete de Relações Internacionais da FEUC/UC. A atenção prestada por vós durante o processo de candidatura e subsequente efetivação do estágio de investigação na República Federal da Alemanha, através do Programa “Erasmus+”, foi encorajadora, elucidativa e singular.

Ao Dr. Florian Butollo. Sou grato pelo acolhimento em Berlim, durante o estágio no „*Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*“ (WZB), onde estive vinculado ao grupo de investigação “*Globalisierung, Arbeit und Produktion*” (GAP) no WZB e ao “*Arbeiten in*

hochautomatisierten, digital-hybriden Prozessen” no *Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft*.

Ao Dr. Martin Krzywdzinski líder do GAP, aos colegas do Grupo e a Barbara Schlüter. A participação em reuniões, *workshops*, estudos, conferências, atividades on-line (na pandemia da COVID-19) e manifestações (e.g. “*fridays for future*”) permitiram adquirir uma excelente compreensão da dinâmica do GAP.

Ao Programa “Erasmus+”, pelo suporte institucional e financeiro durante a estada na Alemanha. O suporte financeiro (ainda que elementar) desse Programa foi de fundamental importância para a operacionalização do estágio extracurricular em um centro investigação fora de Portugal.

Agradeço à minhas irmãs, Bruna, Glácia e Carol, por darem a mim todo apoio possível para que eu embarcasse no projeto do doutoramento. O vosso incentivo foi fundamental.

Esta tese é dedicada a meus pais, Olga Miranda e Vamberto Miranda (*in memoriam*). A conclusão do doutoramento é a coroação pelo vosso investimento na minha formação desde a mais tenra idade.

*Wer aber ist die [Gewerkschaft]?
Sitzt sie in einem Haus mit Telefonen?
Sind ihre Gedanken geheim, ihre Entschlüsse unbekannt?
Wer ist sie?
Wir sind sie.
Du und ich und ihr – wir alle.
In deinem Anzug steckt sie, Genosse, und denkt in deinem Kopf.
Wo ich wohne, ist ihr Haus, und wo du angegriffen wirst, da kämpft sie.
Zeige uns den Weg, den wir gehen sollen, und wir
Werden ihn gehen wie du, aber
Gehe nicht ohne uns den richtigen Weg
Ohne uns ist er
Der falscheste.
Trenne dich nicht von uns!
Wir können irren, und du kannst recht haben, also
Trenne dich nicht von uns!
Daß der kurze Weg besser ist als der lange, das leugnet keiner
Aber wenn ihn einer weiß
Und vermag ihn uns nicht zu zeigen, was nützt uns seine Weisheit?
Sei bei uns weise!
Trenne dich nicht von uns!*

Brecht (1955)

Resumo

Este trabalho de investigação insere-se no âmbito dos estudos desenvolvidos no programa de Doutoramento em Sociologia (Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo), do Centro de Estudos Sociais e da Faculdade de Economia, da Universidade de Coimbra – Portugal. O objetivo da pesquisa foi investigar como o IG Metall e o STRUP têm mobilizado recursos de poder em iniciativas de organização e representação dos interesses coletivos de trabalhadores/as de plataformas digitais, no período de 2012 a 2022, na Alemanha e em Portugal respetivamente. A investigação buscou enquadramento teórico na Abordagem dos Recursos de Poder de Jena (ARP). A estratégia metodológica utilizada foi o estudo de casos múltiplos, por se tratar de estruturas sindicais em dois países distintos. Inicialmente foi realizada uma revisão da literatura sobre as recentes transformações no capitalismo e nas relações de trabalho, bem como sobre o tema do trabalho via plataformas digitais. Depois, foram utilizadas três fontes de evidências: a documentação, as entrevistas semiestruturadas e a observação direta. Na análise das informações privilegiou-se a síntese dos casos cruzados, a qual ocorreu em dois momentos: primeiro, seguiu-se uma sequência cronológica das iniciativas de cada sindicato em dois capítulos separados; segundo, fez-se uma comparação dos dois casos em um capítulo subsequente. A categorização das informações, sobretudo das entrevistas, foi feita com o auxílio do software MaxQda. O sistema de categorias utilizado correspondeu às quatro fontes de poder do trabalho organizado (estrutural, de organização, institucional e social). Com isso, seguiu-se uma abordagem dedutiva baseada nos conceitos principais da ARP. Os resultados obtidos foram interpretados à luz de outros estudos sobre a ARP, bem como o trabalho via plataformas digitais. Estes sugerem que: (01) Na Alemanha a baixa remuneração e a dispersão geográfica dos/as *Crowdworkers* dificulta a mobilização do “poder estrutural”, enquanto o uso das tecnologias digitais para pressionar as empresas pode favorecer a capacidade disruptiva destes/as trabalhadores/as. Apesar da ausência de informações precisas sobre as taxas de sindicalização de *Crowdworkers* no IG Metall, a filiação de trabalhadores/as por conta própria no sindicato pode contribuir para a revitalização do “poder de organização”. No entanto, o estatuto profissional destes/as trabalhadores/as pode trazer dificuldades (*e.g.* ausência de acordos coletivos) para a mobilização de “poder institucional”, mas algumas iniciativas podem compensar este problema (código de conduta, *Ombudsstelle* etc.). Não se encontrou evidências de manifestações de rua nem de cooperação com sindicatos do Sul Global; em contrapartida, iniciativas

como *Fair Crowd Work*, Declaração de Frankfurt, *FairTube* etc. são exemplos bem-sucedidos de mobilização de “poder de cooperação e de discurso”. (02) Em Portugal, a baixa qualificação, o excesso de mão-de-obra, o precário *status* de cidadania dos/as *Gigworkers* pode dificultar a mobilização de “poder estrutural”, mas a utilização de métodos analógicos de pressão (*stoppage*) tende a compensar aquelas dificuldades. Ainda é incipiente o número de motoristas do setor do TVDE filiados à estrutura do STRUP, no entanto, abrem-se novas perspectivas de incremento do “poder de organização” pela filiação de trabalhadores/as por conta própria no sindicato. Por outro lado, a criação de um elemento intermediário (“parceiro/a”) pela Lei 45/2018 também dificulta mobilização de “poder institucional”; em contrapartida, diversas iniciativas da estrutura sindical buscam a revisão de aspetos desta Lei. A ausência de iniciativas de cooperação sindical transnacional é compensada por um reconhecimento internacional do trabalho desenvolvido pelo STRUP; de igual modo, o incipiente recurso ao digital é suprido por outras formas de mobilização do “poder de discurso” (caderno reivindicativo TVDE, concentrações, manifestações de rua). A principal conclusão é que ao permitir aferir simultaneamente as forças e as fraquezas do sindicalismo, uma análise dos recursos de poder sindicais é crucial para proceder a um mapeamento do modo como, em sistemas de relações laborais com características distintas (como Alemanha e Portugal), se enfrentam os desafios da era digital.

Palavras-chave: Digitalização; Recursos de poder; Política sindical; Alemanha; Portugal.

Abstract

This research is part of the studies developed in the PhD programme in Sociology (Labour Relations, Social Inequalities and Trade Unionism), of the Centre for Social Studies and the Faculty of Economics, University of Coimbra – Portugal. The aim of the research was to investigate how IG Metall and STRUP have mobilised power resources in initiatives to organise and represent the collective interests of digital platform workers in the period 2012 to 2022 in Germany and Portugal respectively. The investigation sought theoretical framework in Jena’s Power Resources Approach (PRA). The methodological strategy used was the multiple case study since it deals with union structures in two different countries. Initially, a literature review was conducted on the recent transformations in capitalism and labour relations, as well as on the topic of work via digital platforms. Then, three sources of evidence were used: documentation, semi-structured interviews and direct observation. In order to analyse the information, priority was given to the cross-case synthesis, which occurred in two stages: firstly, a chronological sequence of each trade union’s initiatives was followed in two separate chapters; secondly, a comparison of the two cases was made in a subsequent chapter. The categorisation of the information, especially from the interviews, was done with the use of the MaxQda software. The category system used corresponded to the four power resources of organised labour (structural, organisational, institutional and social). Accordingly, a deductive approach based on the main concepts of PRA was undertaken. The results obtained were interpreted in the light of other studies on PRA as well as working via digital platforms. These suggest that: (01) In Germany the low remuneration and geographical dispersion of Crowdworkers makes the mobilisation of structural power difficult, while the use of digital technologies to put pressure on companies can favour the disruptive capacity of these workers. Despite the absence of accurate information on the unionisation rates of Crowdworkers in IG Metall, the membership of self-employed workers in the union may contribute to the revitalisation of associational power. Nevertheless, the professional status of these workers can make it difficult (e.g., absence of collective agreements) to mobilise institutional power, but some initiatives can offset this problem (code of conduct, ombuds office, *etc.*). No evidence was found of street demonstrations or cooperation with trade unions in the Global South; in contrast, initiatives such as Fair Crowd Work, Frankfurt Paper, FairTube *etc.* are successful examples of mobilising coalitional and discursive power. (02) In Portugal, the low qualification, the excess labour force and the precarious

citizenship status of the Gigworkers may make it difficult to mobilise structural power, but the use of stoppage methods tends to compensate for these difficulties. The number of drivers from the TVDE sector affiliated to the STRUP structure is still incipient, however, new prospects of increasing the associational power through the affiliation of self-employed workers to the union are opening up. On the other hand, the creation of an intermediary element (“partner”) by Law 45/2018 also makes it difficult to mobilise institutional power; whereas several initiatives by the trade union structure seek the revision of aspects of this Law. The absence of transnational trade union cooperation initiatives is offset by international recognition of the work carried out by the STRUP; Similarly, the incipient use of digital media is replaced by other forms of mobilising the discursive power (TVDE’s charter of demands, meetings, street demonstrations). The main conclusion is that by being able to simultaneously assess the strengths and weaknesses of trade unionism, an analysis of trade union power resources is crucial for mapping how different industrial relations systems (such as Germany and Portugal) face the challenges of the digital era.

Keywords: Digitalisation; Power resources; Trade union politics; Germany; Portugal.

Zusammenfassung

Diese Forschung ist Teil der Studien, die im Rahmen des Promotionsstudiengangs in Soziologie (Arbeitsbeziehungen, soziale Ungleichheiten und Gewerkschaftswesen) an dem Zentrum für Sozialforschung und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Coimbra (Portugal) durchgeführt werden. Ziel der Dissertation war es, die Mobilisierung von Machtressourcen durch die IG Metall und STRUP in Initiativen zur Organisierung und Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf digitalen Plattformen im Zeitraum von 2012 bis 2022 in Deutschland bzw. Portugal zu untersuchen. Grundlage für die Forschungsarbeit war der Jenaer Machtressourcenansatz. Als Forschungsstrategie wurde die Multi-Fallstudie verwendet, da es sich um Gewerkschaftsstrukturen in zwei verschiedenen Ländern handelte. Zunächst wurde eine Literaturrecherche über die jüngsten Veränderungen im Kapitalismus und in den Arbeitsbeziehungen sowie über das Thema Arbeit auf digitalen Plattformen durchgeführt. Anschließend wurden drei Beweisquellen herangezogen: Dokumentation, halbstrukturierte Interviews und direkte Beobachtung. Bei der Analyse der Informationen wurde der Synthese der gekreuzten Fälle Vorrang eingeräumt, die in zwei Schritten erfolgte: Erstens wurde in zwei separaten Kapiteln eine chronologische Abfolge der Initiativen jeder Gewerkschaft vorgenommen; zweitens wurde in einem weiteren Kapitel ein Vergleich der beiden Fälle vorgenommen. Die Kategorisierung der Informationen, insbesondere aus den Interviews, wurde mit Hilfe der Software MaxQda erledigt. Das verwendete Kategoriensystem entsprach den vier Machtressourcen (strukturelle, organisations-, institutionelle und gesellschaftliche Macht). Dabei wurde ein deduktiver Ansatz verfolgt, der auf den Hauptkonzepten des Machtressourcenansatzes basiert. Die erzielten Ergebnisse wurden im Lichte anderer Studien zum Machtressourcenansatz sowie der Arbeit auf digitalen Plattformen interpretiert. Diese deuten darauf hin: (01) In Deutschland ist es aufgrund der geringen Vergütung und der geografischen Streuung der Crowdworkers schwierig, strukturelle Macht zu mobilisieren, während die Nutzung digitaler Technologien, um Druck auf Unternehmen auszuüben, die disruptive Fähigkeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begünstigen kann. Obwohl es keine genauen Angaben über die Mitgliederzahlen von Crowdworkern in der IG Metall gibt, kann die Mitgliedschaft von Solo-Selbständigen in der Gewerkschaft zur Erneuerung der Organisationsmacht beitragen. Der berufliche Status dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann jedoch die Mobilisierung

der institutionellen Macht erschweren (z. B. Fehlen von Tarifverträgen), aber einige Initiativen können dieses Problem ausgleichen (*Code of Conduct*, Ombudsstelle usw.). Es wurden keine Belege für Straßendemonstrationen oder die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften im Globalen Süden gefunden; im Gegensatz dazu sind Initiativen wie Fair Crowd Work, Frankfurter Erklärung, FairTube usw. erfolgreiche Beispiele für die Mobilisierung der Kooperations- und Diskursmacht. (02) In Portugal kann es aufgrund der geringen Qualifikation, des Arbeitskräfteüberschusses und des prekären Staatsbürgerschaftsstatus der Gigworkers schwierig sein, strukturelle Macht zu mobilisieren, aber der Einsatz von “analogen” Druckmethoden gleicht diese Schwierigkeiten tendenziell aus. Die Zahl der Fahrer aus dem TVDE-Sektor, die sich der STRUP-Struktur angeschlossen haben, ist noch gering, aber es eröffnen sich neue Perspektiven für eine Stärkung der Organisationsmacht durch den Beitritt von Solo-Selbstständigen zur Gewerkschaft. Andererseits erschwert die Einführung eines intermediären Elements (“Partner”) durch das Gesetz 45/2018 auch die Mobilisierung der institutionellen Macht; gleichzeitig zielen mehrere Initiativen der Gewerkschaftsstruktur auf die Überarbeitung von Aspekten dieses Gesetzes ab. Das Fehlen transnationaler gewerkschaftlicher Kooperationsinitiativen wird durch die internationale Anerkennung der von der STRUP geleisteten Arbeit ausgeglichen; ebenso wird die beginnende Nutzung digitaler Medien durch andere Formen der Mobilisierung von Diskursmacht ersetzt (TVDE-Forderungsschreiben, Ansammlungen, Straßendemonstrationen). Die wichtigste Schlussfolgerung ist, dass eine Analyse der gewerkschaftlichen Machtressourcen entscheidend dafür ist, wie verschiedene Systeme der Arbeitsbeziehungen (z.B. Deutschland und Portugal) den Herausforderungen des digitalen Zeitalters begegnen, da sie gleichzeitig die Stärken und Schwächen der Gewerkschaftsbewegung bewerten kann.

Schlüsselwörter: Digitalisierung; Machtressourcen; Gewerkschaftspolitik; Deutschland; Portugal.

Lista de siglas e acrónimos

AFL-CIO	<i>American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations</i>
AK	<i>Kammer für Arbeiter und Angestellte</i>
AMT	<i>Autoridade da Mobilidade e dos Transportes</i>
AMT (MTurk)	<i>Amazon Mechanical Turk</i>
APP	Association of Platform Workers
ARP	Abordagem dos Recursos de Poder
ATGWU	<i>Amalgamated Transport and General Workers' Union</i>
BATX	Baidu-Alibaba-Tencent-Xiaomi
BE	Bloco de Esquerda
BMAS	<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>
BN/S	Biblioteca Norte/ Sul
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CES	Centro de estudos Sociais da Universidade de Coimbra
CGTP-IN	Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
CIP	Confederação Empresarial de Portugal
COLABOR	Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social
COLLEEM	<i>COLlaborative Economy and EMPloyment</i>
CPPS	<i>Cyber-Physical Production Systems</i>
CSI	<i>Confederación Sindical Internacional / Confédération Syndicale Internationale</i>
CTT	Contrato Coletivo de Trabalho
DGB	<i>Deutscher Gewerkschaftsbund</i>
DGERT	Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DMV	<i>Deutschen Metallarbeiter-Verband</i>
ESF	<i>European Social Fund</i>
ETUI	<i>European Trade Union Institute</i>
EU	<i>European Union</i>
EUA	Estados Unidos da América

Eurofound	<i>European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions</i>
EVG	<i>Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft</i>
FAU	<i>Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union</i>
FDP	<i>Freie Demokratische Partei</i>
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações
FERVE	Fartos d’Estes Recibos Verdes
FEPS	<i>Foundation for European Progressive Studies</i>
FESTRU	Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos
FNV	<i>Federatie Nederlandse Vakbeweging</i>
FSGs	Federações Sindicais Globais
GAFA	Google-Amazon-Facebook-Apple
GAP	<i>Globalisierung, Arbeit und Produktion</i>
GDP	<i>Gross Domestic Product</i>
GMB	<i>General, Municipal, Boilermakers’ and Allied Trade Union</i>
GRH	Gestão dos Recursos Humanos
IAM	<i>International Association of Machinists and Aerospace Workers</i>
IAPMEI	Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação
IDG	<i>Independent Drivers Guild</i>
IGB	<i>Internationaler Gewerkschaftsbund</i>
IG BAU	<i>Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt</i>
IG BCE	<i>Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie</i>
IG Metall	<i>Industriegewerkschaft Metall</i>
IMT, I.P.	Instituto da Mobilidade e dos Transportes, Instituto Público
ITUC	<i>International Trade Union Confederation</i>
IVA	Imposto sobre o Valor Acrescentado
IWGB	<i>Independent Workers Union of Great Britain</i>
JRC	<i>Joint Research Centre</i>
MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
NGG	<i>Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten</i>
NYC TLC	<i>New York City Taxi and Limousine Commission</i>
NYTWA	<i>New York Taxi Workers Alliance</i>
OCDE	<i>Organisation de Coopération et de Développement Économiques</i>
ÖGB	<i>Österreichischer Gewerkschaftsbund</i>

OIT / ILO	Organização Internacional do Trabalho / <i>International Labour Organization</i>
PAN	Pessoas–Animais–Natureza
PS	Partido Socialista
PSD	Partido Social Democrata
PCP	Partido Comunista Português
RPCWS	<i>RAND-Princeton Contingent Worker Survey</i>
RTDSS	Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo
SPD	<i>Sozialdemokratische Partei Deutschlands</i>
SPDT-FSPMI	<i>Serikat Pekerja Digantara dan Transportasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia</i>
STIANOR	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte
STRUP	Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
Teamsters	<i>International Brotherhood of Teamsters</i>
TVDE	Transporte individual e remunerado de passageiros em Veículos Des-caracterizados a partir de plataforma Eletrónica
TI / TICs	Tecnologias da Informação e da Comunicação
TruckSol	<i>Cargo Truckers' Solidarity Union</i>
UC	Universidade de Coimbra
UE	União Europeia / Europe Union
UGT	União Geral de Trabalhadores
UILTuCS	<i>Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio Servizi</i>
USA	<i>United States of America</i>
Ver.di	<i>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft</i>
WFTU / FSM	<i>World Federation of Trade Unions / Federação Sindical Mundial</i>
WZB	<i>Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung</i>
YTU	<i>YouTubers Union</i>

Lista de figuras

Figura 1: Esquema para a indústria 4.0	50
Figura 2: Categorias de plataformas digitais de trabalho	70
Figura 3: Convergência das múltiplas fontes de evidências	111
Figura 4: Número de membros nos sindicatos alemães em 2021	131
Figura 5: Sede do IG Metall	132
Figura 6: Página inicial do Fair Crowd Work	137
Figura 7: Página inicial do FairTube	147
Figura 8: Sede do STRUP	165
Figura 9: Organograma da comissão executiva do STRUP 2018-2022.....	166

Lista de tabelas

Tabela 1: Pessoas a ganhar pelo menos 50% da renda pessoal com trabalho via plataformas	71
Tabela 2: Percentagem de trabalhadores/as de plataformas na Europa.....	72
Tabela 3: A extensão do trabalho de plataforma e de internet	73
Tabela 4: Fontes de poder do trabalho	96
Tabela 5: Síntese dos casos sobre trabalho via plataformas digitais e recursos de poder	102
Tabela 6: Visão geral sobre o perfil dos/as entrevistados/as	109
Tabela 7: Aspetos metodológicos da investigação	114
Tabela 8: Síntese das evidências empíricas na Alemanha.....	125
Tabela 9: Síntese dos relatórios anuais das actividades do Gabinete Provedor de Justiça / Código de Conduta (2017-2021)	145
Tabela 10: Iniciativas do IG Metall para trabalhadores/as de plataformas e recursos de poder	150
Tabela 11: Síntese das evidências empíricas em Portugal	155
Tabela 12: Iniciativas do STRUP para trabalhadores/as de plataformas e recursos de poder	178
Tabela 13: Poder estrutural de trabalhadores/as de plataformas digitais por tipos de plataformas	187
Tabela 14: Comparação dos recursos de poder mobilizados.....	220

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	21
<i>Background</i>	21
Questão de partida	26
Objetivos.....	26
Objetivo geral.....	26
Objetivos específicos.....	27
Justificativa.....	27
<i>Auf den punkt</i>	28
Organização do trabalho de tese	29
Nota sobre línguas estrangeiras ao longo do texto	30
PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO E METODOLÓGICO	33
CAPÍTULO I – TRANSFORMAÇÕES NO CAPITALISMO E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	35
Introdução.....	35
1. Transformações no capitalismo.....	35
1.1. Capitalismo de Plataformas?.....	36
1.2. Capitalismo de Big Data?.....	41
1.3. Capitalismo Digital?.....	44
1.4. <i>Exkurs: der Industrie 4.0 Modell</i>	49
2. Transformações nas relações de trabalho.....	53
2.1. Cibertariado?.....	53
2.2. Precariedade 4.0?	56
2.3. Uberização?.....	58
Conclusão provisória	61
CAPÍTULO II – O TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS	63
Introdução.....	63
1. A ascensão das plataformas digitais.....	63
2. Categorias de plataformas digitais	65
3. A força de trabalho nas plataformas digitais.....	70
4. Condições de trabalho de trabalhadores/as de plataformas.....	74
4.1. Estatuto jurídico	75

4.2. Rendimentos e disponibilidade de trabalho	76
4.3. Flexibilidade e tempo de trabalho	77
4.4. Controlo algorítmico	78
4.5. Comunicação.....	80
4.6. Saúde, riscos de segurança e proteção social	80
4.7. Representação.....	82
Conclusão provisória	83
CAPÍTULO III – UM INSTRUMENTAL TEÓRICO – ANALÍTICO PARA A INVESTIGAÇÃO SINDICAL.....	87
Introdução.....	87
1. A Abordagem dos Recursos de Poder de Jena.....	87
1.1. A Abordagem dos Recursos de Poder de Jena e o trabalho via plataformas digitais ..	97
Conclusão provisória	102
CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO	103
Introdução.....	103
1. Método de investigação.....	103
2. Fontes de evidência	104
2.1. Documentação.....	104
2.2. Entrevistas	105
2.3. Observações diretas.....	109
3. Análise das informações.....	111
4. Questões éticas	112
5. Hipóteses de pesquisa.....	115
5.1. Hipótese geral	115
5.2. Hipóteses específicas.....	115
5.2.1. <i>Alemanha</i>	116
5.2.2. <i>Portugal</i>	116
PARTE II: ESTUDOS DE CASO – TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS E SINDICALISMO NA ALEMANHA E EM PORTUGAL	119
CAPÍTULO V – EVIDÊNCIAS DO CASO ALEMÃO	121
Introdução.....	121
1. Evidências empíricas.....	121
1.1. Dimensão.....	122
1.2. Características sociodemográficas	123

1.2.1.	Idade.....	123
1.2.2.	Género.....	124
1.2.3.	Escolaridade.....	124
2.	Digitalização da economia na Alemanha.....	125
3.	Iniciativas governamentais.....	126
4.	Iniciativas sindicais.....	129
4.1.	IG Metall.....	130
4.1.1.	Conferência Anual de Engenharia e TI: O futuro do trabalho.....	134
4.1.2.	<i>Crowdwork – zurück in die Zukunft?</i>	135
4.1.3.	Projecto <i>Crowdworking</i>	135
4.1.4.	<i>Fair Crowd Work</i>	136
4.1.5.	Filiação sindical.....	139
4.1.6.	Declaração de Frankfurt.....	140
4.1.7.	Código de conduta.....	141
4.1.8.	<i>Ombudsstelle</i>	142
4.1.9.	<i>FairTube</i>	145
	Conclusão provisória.....	150
	CAPÍTULO VI – EVIDÊNCIAS DO CASO PORTUGUÊS.....	153
	Introdução.....	153
1.	Evidências empíricas.....	153
2.	Uberização do trabalho em Portugal.....	155
2.1.	A assim chamada “Lei Uber”.....	157
3.	Iniciativas governamentais.....	158
3.1.	Programa Indústria 4.0.....	158
3.2.	Livro Verde.....	160
4.	Iniciativas sindicais.....	162
4.1.	STRUP.....	164
4.1.1.	Filiação sindical.....	167
4.1.2.	Comunicação digital.....	168
4.1.3.	Reuniões.....	169
4.1.4.	Plenárias.....	170
4.1.5.	Caderno reivindicativo.....	171
4.1.6.	Protestos.....	173
4.1.7.	Conferências.....	174

4.1.8. Audições parlamentares	176
Conclusão provisória	178
CAPÍTULO VII – RECURSOS DE PODER: ANÁLISE DOS CASOS CRUZADOS ...	181
Introdução.....	181
1. Poder estrutural	181
1.1. Poder de produção.....	182
1.2. Poder de mercado.....	184
2. Poder de organização	187
3. Poder institucional.....	195
4. Poder social	212
4.1 Poder de cooperação.....	212
4.2 Poder de discurso.....	215
Conclusão provisória	219
CONSIDERAÇÕES FINAIS: <i>Gewerkschaften 4.0?</i>	221
<i>Alemanha</i>	222
<i>Portugal</i>	224
<i>Limites e investigações futuras</i>	227
REFERÊNCIAS	231

INTRODUÇÃO

Background

Quando no final do inverno de 2018 viajei da América do Sul para Europa, a fim de iniciar os estudos de doutoramento, não tinha noção do desafio que se colocava ao mundo do trabalho. Após a conclusão de um mandato sindical de 04 anos, o objetivo era aprofundar estudos sobre política sindical em perspectiva comparada. No entanto, ignorava o debate sobre os impactos das chamadas “tecnologias disruptivas” nas relações de trabalho, nomeadamente: tecnologias de nuvem (armazenamento e computação), *Big Data*, aplicações móveis, geolocalização, Internet das Coisas, Inteligência Artificial, aprendizado de máquina, robótica móvel, impressão 3D, veículos autônomos *etc.* (Valenduc & Vendramin, 2016). Não se trata aqui de uma preocupação na perspectiva da chamada “digitalização de substituição” (Frey & Osborne, 2013), mas sim com o futuro da organização dos/as trabalhadores/as (Costa, 2018; Vandaele, 2018), em um cenário de crise económica, de reestruturação produtiva (indústria 4.0), bem como de “nova” divisão internacional do trabalho (Antunes, 2018; Butollo & Engel, 2015; Harvey, 2018; Huws, 2019; Streeck, 2013), intensificado com a crise sanitária da Covid-19 (Dörre, 2020; Harvey, 2020)¹.

Esta investigação, portanto, constitui-se como um contributo aos estudos sobre o trabalho na era digital. Particularmente trata do trabalho via plataformas digitais. Um aspeto desse fenómeno que chama a atenção é o rápido crescimento do número de “trabalhadores/as de plataformas digitais” (Huws, Spencer, & Coates, 2019; Pesole, Urzì Brancati, Fernández-Macías, Biagi, & González Vázquez, 2018). A expressão trabalhadores/as de plataformas digitais tem aqui um sentido abrangente: refere-se às pessoas envolvidas no trabalho remunerado tanto independentemente da localização (*cloudwork* ou *crowdwork*) quanto dependente da localização (*gigwork*) (Schmidt, 2017). As plataformas digitais de trabalho emergem globalmente no contexto da crise financeira de 2008 (Srnicsek, 2017). Na Europa a economia capitalista de plataformas tem se desenvolvido rapidamente desde 2010 (Fabo,

¹ No dia 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde declarou a Covid-19 como uma pandemia. Cf: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 03 dez. 2022.

Beblavý, & Kilhoffer, 2017). Portanto, este é um tema que demanda atenção da área da sociologia do trabalho.

O período de realização desta investigação também foi de tensão constante pela regulação do trabalho via plataformas digitais em nível supranacional e nacional. Por exemplo, em 20 de novembro de 2018, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), um dos atores mais ativos na produção de documentos sobre as condições de trabalho nas plataformas digitais, publicou um relatório em que recomendou 18 critérios para garantir o chamado “trabalho digno” (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2018, pp. xix–xx).

Ainda nesse sentido, em 09 de dezembro de 2021, veio a público a “proposta de diretiva da Comissão Europeia sobre o trabalho via plataformas digitais” (European Commission, 2021). Esta tem como objetivo:

The purpose of this Directive is to improve the working conditions of persons performing platform work by ensuring correct determination of their employment status, by promoting transparency, fairness and accountability in algorithmic management in platform work and by improving transparency in platform work, including in cross-border situations, while supporting the conditions for the sustainable growth of digital labour platforms in the Union (European Commission, 2021, p. 33).

Portanto, a União Europeia tem a intenção de estabelecer normas mínimas relacionadas com as condições de trabalho via plataformas digitais a serem transpostas para todos os Estados-Membros. Ao final deste trabalho de investigação, a proposta de diretiva encontrava-se em fase de análise pelo Conselho e o Parlamento Europeu. Uma votação final em plenário estava prevista para o início do ano de 2023.

A tensão pela regulação do trabalho via plataformas digitais expressava-se também na arena jurídico – política tanto na Alemanha quanto em Portugal (cenários onde esta investigação se desenvolvia). Naquele país, em novembro de 2017 um trabalho conjunto entre o IG Metall, plataformas digitais e a Associação Alemã de *crowdsourcing* estabeleceu gabinete provedor de justiça / ouvidoria, visando à mediação de conflitos entre trabalhadores/as e plataformas digitais (IG Metall, 2018). Mais adiante, em 01 de dezembro de 2020 o Tribunal Federal do Trabalho pela primeira vez decidiu classificar um *Crowdworker* como empregado/a de uma plataforma digital (Bundesarbeitsgericht, 2020). Além disso, em 16 de abril de 2021, o *Bundestag* aprovou a “Lei sobre a Modernização da Lei do Transporte de Passageiros/as” (*Gesetz zur Modernisierung des Personenbeförderungsrechts*). Esta Lei regulamentou a atuação de plataformas digitais de transporte de passageiros/as no país (Deutscher Bundestag, 2021b). Logo em seguida, em 14 de junho de 2021 foi aprovada a

Lei de Modernização dos Conselhos de Empresa (*Betriebsrätemodernisierungsgesetz*), a qual incluiu itens que tratam da introdução / aplicação de Inteligência Artificial no âmbito das empresas – art. 80 (3), art. 90 (1)3 e art. 95 (2a) (Deutscher Bundestag, 2021a).

Em Portugal, em 10 de agosto de 2018 foi publicada a Lei n.º 45/2018, que estabeleceu o regime jurídico da atividade de “Transporte individual e remunerado de passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de plataforma Eletrónica” – TVDE (Portugal, 2018). Contudo, ao introduzir um intermediário (operador de TVDE), esta Lei desobrigava as plataformas digitais de trabalho de se responsabilizarem como empregadoras dos/as motoristas. Em 25 de março de 2022, foi publicada também em Portugal a versão final do “livro verde sobre o futuro do trabalho – 2021” (Moreira & Dray, 2022). Este dedicava especial atenção à discussão sobre os desafios relacionados ao futuro do trabalho, particularmente ao “trabalho em plataformas digitais”. Nesse âmbito, propunha a “criação de uma presunção de laborabilidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais”, visando à “existência de uma relação de trabalho dependente entre o/a prestador/a e a plataforma digital”, dentre outras coisas. Em conformidade com o que propunha o “Livro Verde”, em 29 de outubro de 2021, foi publicada para apreciação pública, no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), a “proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno” (BTE, 2021). Esse documento tratava diretamente da revisão da Lei 45/2018 nos artigos 6.º (p. 16) e 12-A (p. 22). Entretanto, em 06 de junho de 2022, a proposta de autoria do Governo português (Presidência do Conselho de Ministros, 2022) chegou ao parlamento com uma série de recuos, em especial no que toca ao trabalho via plataformas. Em 08 de julho de 2022, o documento foi aprovado na sua generalidade com os votos favoráveis apenas do PS, as ausências do PSD, Chega, BE, PAN e Livre, bem como os votos contra da IL e do PCP. Após receber uma série de críticas, em 20 de outubro de 2022 deputados/as do PS apresentaram uma proposta de alteração (PS, 2022), a qual teve reações de grupos parlamentares, sobretudo do BE e PCP². Por fim, na votação da especialidade da proposta, em 16 de dezembro de 2022, foram aprovadas regras que permitirão o reconhecimento da presunção de laborabilidade entre trabalhadores/as e plataformas digitais (Martins, 2022). Entretanto, isso ainda dependerá da mobilização de trabalhadores/as, sindicatos, inspeção do trabalho, do ministério público, bem como dos tribunais (Soeiro, 2022).

² Cf: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=121579>. Acesso em 03 dez. 2022.

Nesse cenário, a investigação sobre o tema das plataformas digitais de trabalho já não era novidade. Na Alemanha, particularmente no setor do *crowdwork*, vários autores têm se debruçado sobre a questão das plataformas digitais e o trabalho organizado. Investigou-se iniciativas de representação de interesses e de organização coletiva que os sindicatos e os/as trabalhadores/as estão a desenvolver (Haipeter & Hoose, 2019); a ascensão do trabalho via plataformas digitais e os desafios decorrentes para o modelo de relações de trabalho alemão e as demandas sindicais (Greef, Schroeder, & Sperling, 2020); o contexto institucional e político em que se desenvolve o trabalho via plataformas e ação sindical (Funke & Picot, 2021); as singularidades da ação coletiva de criadores/as de conteúdo e os recursos de poder associados (Niebler & Kern, 2020); os problemas relativos às condições e organização do trabalho, bem como as formas de representação coletiva e as razões para ação (Nierling, Krings, Küstermann, & Neuwinger, 2021) *etc.*

Já em Portugal, investigações sobre os impactos do trabalho via plataformas digitais, particularmente no setor de transporte de passageiros/as (*gigwork*), ainda são bastante incipientes. Pesquisas exploratórias e bibliográficas dedicaram-se ao impacto desta atividade sobre o setor dos táxis (Gonçalves, 2016; Simões, 2017), na gestão de recursos humanos (Gouveia, 2018), bem como as condições socioeconómicas dos/as trabalhadores/as (Grifo, 2021). Estudos descritivos trataram das características do setor, dos problemas existentes (Boavida, Moniz, Naumann, Roque, & Azevedo, 2021), bem como do perfil e da representação coletiva dos/as trabalhadores/as (Boavida & Moniz, 2022). Análises críticas se detiveram aos condicionantes do trabalho via plataformas digitais, as tentativas de regulação, a lógica reivindicativa e de organização coletiva dos trabalhadores/as (Costa, Soeiro, & Miranda Filho, 2022). Contudo, nenhuma dessas investigações tomou a relação entre o trabalho via plataformas digitais e a política sindical em perspectiva comparada entre Alemanha e Portugal.

De acordo com algumas dessas investigações, entretanto, duas estruturas sindicais se destacavam na busca por melhores condições de trabalho na economia de plataformas. Na Alemanha, desde 2012 o tema fazia parte da agenda do IG Metall (Haipeter & Hoose, 2019; Nierling, Krings, & Küstermann, 2019), enquanto em Portugal, desde 2020 a questão estava presente na agenda do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - STRUP (Boavida et al., 2021; Costa et al., 2022). Portanto, havia indícios de que a questão da “renovação sindical” foi um desafio assumido por estas estruturas originadas em um contexto histórico – económico “pré-digital”.

Sabe-se que na Alemanha, após um longo período de declínio, o IG Metall tem experimentado um processo de renovação, a partir da mobilização de seus “recursos de poder”. Nesse sentido, pode-se distinguir historicamente três períodos de erosão dos recursos de poder do IG Metall: a) “Pico da força de trabalho” (1966-1974), no qual o poder do IG Metall estava no seu auge; b) “Poder institucionalizado sob tensão” (1975-1990), quando o poder de negociação no mercado e, em menor grau, o poder de organização e social começou a diminuir, enquanto o ambiente institucional geral permaneceu estável; c) “Aceleração do declínio” (1991-2007), em que a erosão do poder do IG Metall acelerou. Contudo, desde a crise financeira de 2008-2009 o IG Metall tem reavivado o diálogo social e estabilizado temporariamente o poder institucional. Além disso, desde 2011 o IG Metall tem registrado um aumento contínuo do número de membros³. Ao combinar o repertório tradicional de ação dos sindicatos alemães com novas estratégias, o IG Metall tem se concentrado em revitalizar seu poder de organização e reforçar seu poder de discurso (Schmalz & Thiel, 2017).

Em Portugal, também houve um longo período de declínio dos “recursos de poder” e subsequente renovação sindical. Este enfraquecimento coincidiu com três ciclos econômicos: a) O chamado “ciclo democrático” (1974-1983) representou o apogeu do movimento sindical português; b) Na sequência, os ciclos da “integração europeia” (1984-1992) e da “integração monetária” (1993-2002) representaram o declínio do poder de organização dos sindicatos – percebido ao nível do local de trabalho, do setor de atividade e da sociedade em geral; c) O chamado “ciclo de instabilidade de longa duração” (2003-2010), representou o declínio do poder estrutural – aumento do desemprego e do emprego precário – e do poder institucional – amplas mudanças na legislação trabalhista e colapso da negociação coletiva. Essa tendência foi parcialmente contrariada durante o auge das “políticas de austeridade” (2011-2015) pela exploração das formas de poder social, em sua forma discursiva – que ocorreu em certos momentos do “ciclo de protestos” (2010-2013); bem como, durante o “período da geringonça” (2015-2019) pela recuperação não só do poder estrutural devido à diminuição do desemprego, mas também do poder de organização através do crescimento na filiação sindical (Costa, Estanque, Fonseca, & Silva, 2020; Dias, 2021).

Contudo, havia uma lacuna na investigação sobre a mobilização de “recursos de poder” (Schmalz & Dörre, 2014) pelo IG Metall e pelo STRUP nas iniciativas de organização

³ Esta tendência, no entanto, parece ter sido alterada a partir sobretudo de 2019 (STATISTA, 2022a).

e representação de interesses coletivos de *Crowd-* e *Gigworkers*, visando a melhoria das suas condições de trabalho. Essas constatações estiveram na gênese deste trabalho de tese.

Questão de partida

A pergunta científica que orientou esta investigação foi a seguinte: em um contexto de transformações no capitalismo e nas relações de trabalho, particularmente com a emergência da economia de plataformas, de que maneira a estrutura do IG Metall (Alemanha) e do STRUP (Portugal) têm mobilizado “recursos de poder” em iniciativas de organização e representação coletiva dos interesses de trabalhadores/as de plataformas digitais, no período de 2012 a 2022⁴?

Objetivos

A questão colocada acima se desdobra em um objetivo geral e sete objetivos específicos de investigação. O objetivo geral centra-se na questão a ser respondida ao final do processo de investigação. Por sua vez, os objetivos específicos correspondem às etapas desse processo.

Objetivo geral

Investigar de que maneira têm sido mobilizados os “recursos de poder” de influência sindical, a partir das iniciativas desenvolvidas pela estrutura do IG Metall (Alemanha) e do STRUP (Portugal), visando à organização e a representação coletiva dos interesses de trabalhadores/as de plataformas digitais, no período de 2012 a 2022.

⁴ O marco temporal tem como limites a primeira iniciativa sindical de que se tem conhecimento através da literatura e a conclusão do trabalho de tese.

Objetivos específicos

- a) Examinar alguns estudos sobre as transformações recentes na economia capitalista e nas relações de trabalho, visando a contextualizar a ascensão do trabalho via plataformas digitais;
- b) Examinar, através de fontes secundárias, aspectos relacionados às condições de trabalho impostas aos/às trabalhadores/as na economia capitalista de plataformas digitais, com foco no contexto europeu;
- c) Realizar uma síntese dos principais conceitos da ARP, bem como da sua atualidade como ferramenta heurística para a análise de iniciativas sindicais voltadas aos/às trabalhadores de plataformas digitais;
- d) Discutir as principais iniciativas sindicais de organização e representação dos interesses coletivos de trabalhadores/as de plataformas digitais (*Crowdworkers*) desenvolvidas pelo IG Metall na Alemanha, apontando indícios dos recursos de poder mobilizados;
- e) Discutir as principais iniciativas sindicais de organização e representação dos interesses coletivos em relação aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais (*Gigworkers*) desenvolvidas pelo STRUP em Portugal, visando a apontar indícios dos recursos de poder mobilizados;
- f) Comparar evidências na mobilização dos recursos de poder pelos sindicatos na Alemanha (IG Metall) e em Portugal (STRUP) nas iniciativas de organização e representação dos interesses coletivos de *Crowd-* e *Gigworkers*.

Justificativa

Este trabalho de tese buscou particularmente contribuir com o conjunto de investigações desenvolvidas e em curso, no Programa de Doutoramento em Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo (RTDSS), da Faculdade de Economia (FEUC), da Universidade de Coimbra (UC) de 03 formas. Em primeiro lugar, havia uma ausência de estudos sobre o tema do trabalho via plataformas digitais, o que foi constatado ao aceder um balanço da produção do conhecimento realizado à época (Estanque & Costa, 2018). Entretanto, naquela altura tornava-se crescente a preocupação com os impactos da digitalização / economia de plataformas sobre o mundo do trabalho (e.g. Drahokoupil &

Jepsen, 2017; Jepsen & Drahokoupil, 2017). Portanto, o tema das plataformas digitais de trabalho possuía relevância acadêmica e social.

Em segundo lugar, em Portugal as poucas investigações sobre o tema do trabalho baseado em plataformas digitais, das quais se tomou conhecimento ao longo do processo de doutoramento (e.g. Gobel, 2022; Saturnino, Sousa, & Qiu, 2021) não se interessaram pela Abordagem dos Recursos de Poder de Jena (ARP). Concomitantemente, a ARP repercutia a nível global a partir de uma profunda discussão sobre suas origens, desenvolvimento e aplicações (e.g. Gallas, 2018; Nowak, 2018; Schmalz, Ludwig, & Webster, 2018, 2019). Particularmente nos estudos sobre a relação entre o trabalho via plataformas digitais e a ação sindical, tal abordagem apresentava a vantagem de fornecer um enquadramento que permitia examinar oportunidades e desafios colocados para o futuro da organização dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais tanto no Norte Global quanto no Sul (Basualdo et al., 2021), dentre outras (como será detalhado no capítulo III). Portanto, a ARP revelava-se um valioso instrumental teórico - analítico para esta investigação.

Em terceiro lugar, a Alemanha era amplamente referida como o principal polo de desenvolvimento de iniciativas sindicais em torno do tema das plataformas digitais de trabalho (e.g. Degryse, 2016; Vandaele, 2018). Por outro lado, as análises comparativas neste país não mencionavam o contexto português (Chesalina, 2018; Doellgast, Wagner, & O’Brady, 2022; Ilsøe, 2017; Krzywdzinski & Gerber, 2020; Lenzner, 2021). Portanto, esta tese de doutoramento buscou contribuir com as investigações sobre o trabalho via plataformas digitais, por meio da utilização da ARP, em perspectiva comparada entre um país do centro (Alemanha) e um país da (semi)periferia (Portugal) do capitalismo na Europa.

Auf den punkt

O argumento central desta tese é: as tentativas do IG Metall e do STRUP de organização e representação coletiva dos interesses dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais têm mobilizado de forma assimétrica os recursos de poder do trabalho. (01) A mobilização do “poder estrutural” na Alemanha é dificultada pela dispersão geográfica dos/as trabalhadores/as e compensada pelo uso de tecnologias digitais; em Portugal, a baixa qualificação da força de trabalho é um limite contrabalançado pela suspensão do serviço de transporte. (02) A mobilização do “poder de organização” tanto na Alemanha quanto em Portugal esbarra na dificuldade de abordar os/as *Crowd-* e *Gigworkers* devido ao isolamento destes/as,

mas é revitalizada com a filiação de trabalhadores/as por conta própria. (03) A mobilização do “poder institucional” na Alemanha ainda não se traduziu em acordos coletivos, porém reforça-se com a criação de estruturas de diálogo social na era digital; em Portugal, a criação de um intermediário entre as plataformas e os/as motoristas tem dificultado tais acordos, ao passo que a luta pela revisão da legislação assume uma centralidade nas iniciativas sindicais. (04) A mobilização do “poder social” na Alemanha carece de manifestações de rua, mas é compensada pelo recurso às plataformas digitais próprias (inovação); aspeto este que é ainda muito embrionário em Portugal enquanto aquele é mais desenvolvido. Portanto, ao permitir uma avaliação simultânea dos pontos fortes e fracos do sindicalismo, uma análise dos recursos de poder do trabalho é fundamental para mapear o modo como em sistemas de relações laborais com características distintas (*e.g.* Alemanha e Portugal) se enfrentam os desafios da era digital.

Organização do trabalho de tese

A tese está organizada em duas partes (teórica e empírica). A primeira, constituída por 04 capítulos, trata do “enquadramento teórico e metodológico da investigação”. No primeiro capítulo são examinados alguns estudos recentes sobre as transformações na economia capitalista e nas relações laborais. Dessa forma, no primeiro momento, trata-se de três noções sobre o capitalismo contemporâneo (capitalismo de plataformas, *Big Data* e digital). No segundo momento, de igual modo, trata-se de três noções sobre as relações de trabalho (ciber-tariado, precariedade 4.0 e uberização). No segundo capítulo examina-se a emergência das plataformas digitais de trabalho, uma tentativa de categorização da diversidade de plataformas, a extensão da força de trabalho envolvida no trabalho via plataformas na Europa, bem como as condições de trabalho (estatuto profissional, rendimentos, jornada de trabalho, controlo algoritmo, comunicação, saúde e representação sindical). No terceiro capítulo é realizada uma síntese sobre a “Abordagem dos Recursos de Poder de Jena” e seus conceitos fundamentais; bem como, uma síntese de algumas investigações recentes que se utilizaram dessa abordagem para analisar iniciativas sindicais de organização e representação de interesses coletivos de trabalhadores/as de plataformas digitais. No quarto capítulo são apresentadas algumas considerações sobre as opções metodológicas feitas durante a investigação,

ou seja, a opção pelo método do estudo de casos, as fontes de evidências (entrevistas, documentos e observação direta), a forma de análise dos dados, bem como as questões éticas; ao final tem-se as hipóteses de pesquisa.

A segunda parte, constituída por 03 capítulos, trata de dois “estudos de caso sobre o trabalho via plataformas digitais e sindicalismo na Alemanha e em Portugal”. No quinto capítulo são apresentadas algumas evidências sobre a extensão e características sociodemográficas do trabalho via plataformas digitais na Alemanha; trata-se de alguns dos impactos da digitalização na economia alemã; são discutidas algumas políticas do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais relacionadas à digitalização da economia; bem como, são discutidas as principais iniciativas do IG Metall para trabalhadores/as de plataformas digitais. No sexto capítulo são apresentadas algumas evidências empíricas sobre o trabalho via plataformas digitais em Portugal; aborda-se o fenómeno da “uberização” do trabalho no contexto português; trata-se de algumas iniciativas do Governo português relacionadas com a digitalização da economia; bem como, são discutidas as principais iniciativas do STRUP em relação aos/trabalhadores/as de plataformas digitais. No sétimo capítulo é realizada uma “síntese dos casos cruzados”, ou seja, são comparadas as evidências sobre os recursos de poder mobilizados pela estrutura sindical alemã (IG Metall) e portuguesa (STRUP), tendo como orientação teórica as fontes de poder do trabalho (poder estrutural, poder de organização, poder institucional, poder social).

Nota sobre línguas estrangeiras ao longo do texto

A possibilidade da “utilização de língua estrangeira na elaboração da tese, dos trabalhos de doutoramento” está prevista no item 3, Artigo 69.º, do “Regulamento Académico da Universidade de Coimbra” / UC (UC, 2020).

A maior parte das referências consultadas neste trabalho de tese foi em língua estrangeira (diga-se de passagem, o que consumiu muito tempo de trabalho). Como pode ser observado ao longo do texto, a principal delas foi o inglês. Entretanto, optou-se por não fazer traduções livres dos trechos em inglês por três motivos: a) a predominância do idioma no universo da produção académica internacional, bem como sua significativa presença nos textos discutidos durante o período das unidades curriculares; b) as traduções tornariam o texto da tese muito carregado; c) o autor desta tese não ser um *expert* na língua inglesa.

Este trabalho de tese se propôs a fazer uma análise comparativa entre a realidade de dois países de idiomas diferentes (português e alemão). Nesse sentido, dentre as fontes principais da investigação do caso alemão trabalhou-se com textos, documentos e entrevistas em língua alemã. No entanto, optou-se por não realizar traduções livres do alemão para o português basicamente pelos motivos “b” e “c” expostos acima, mas sim fazer sempre que possível uma breve síntese em língua portuguesa ao introduzir trechos em língua alemã, devido à menor exposição deste idioma no meio acadêmico lusófono.

O leitor mais atento pode ainda perceber nas entrevistas algumas variações da mesma língua. Houve interlocutores/as que se utilizaram de diferentes formas da língua inglesa (britânico e americano), em função de suas origens diversas. Houve também variação nos/as interlocutores/as de língua alemã, pois nem todos/as tinham o alemão como primeira língua. Acrescenta-se a isso as dificuldades de transcrição das entrevistas.

PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO E METODOLÓGICO

CAPÍTULO I – TRANSFORMAÇÕES NO CAPITALISMO E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Introdução

Os desafios atuais que se impõem aos sindicatos em função da emergência do trabalho via plataformas digitais inserem-se no cenário mais amplo de profundas transformações económicas e laborais. Por isso, uma investigação sobre os recursos de poder mobilizados pelos sindicatos na organização e representação coletiva dos/as interesses de trabalhadores/as de plataformas digitais deve ter em conta essas transformações. Na sequência deste capítulo dedica-se especial atenção a essas questões.

O objetivo deste capítulo, portanto, é examinar os principais argumentos utilizados em alguns estudos recentes sobre as transformações que têm ocorrido na economia capitalista e nas relações de trabalho nas últimas décadas. Para tanto, fez-se a opção por utilizar uma abordagem multidisciplinar, ou seja, utilizou-se da contribuição teórica de autores não apenas do campo da sociologia do trabalho, mas também de diferentes áreas das ciências sociais, com vista a uma compreensão mais ampla sobre esse fenómeno. O capítulo está organizado em duas secções principais: na primeira trata-se de alguns estudos sobre as transformações no capitalismo contemporâneo; na segunda trata-se de alguns estudos sobre as transformações recentes nas relações de trabalho.

1. Transformações no capitalismo

O contexto atual é marcado por profundas transformações no capitalismo. Nesta secção examina-se alguns argumentos de três tentativas de captar essas transformações na economia. Estes estudos têm como característica em alguma medida aproximar-se da crítica da economia política, designadamente as noções do capitalismo de plataformas (Srniczek, 2017), do capitalismo de *Big Data* (Chandler & Fuchs, 2019; Fuchs, 2019a) e do capitalismo digital (Staab, 2019). Nesse sentido, inicia-se pela noção do capitalismo de plataformas.

1.1. Capitalismo de Plataformas?

A emergência de plataformas digitais é uma característica do capitalismo contemporâneo. Esse fenômeno levou alguns autores a utilizarem a expressão “capitalismo de plataformas” (*Platform Capitalism*) para se referirem às mudanças estruturais no capitalismo, iniciadas com a crise financeira de 2007/08, e suas repercussões nas relações de trabalho (e.g. Huws, 2016; Schmidt, 2015; Szoc, 2015). No entanto, foi com a obra “capitalismo de plataformas” (Srnicek, 2017) que esse termo foi utilizado de forma mais desenvolvida. Por isso, busca-se dedicar atenção aos principais argumentos do autor na sequência deste tópico.

De acordo com Srnicek (2017), a chamada economia digital tem se tornado o modelo de negócios hegemônico, através da extração e controle de “dados”. Nesse sentido,

[...] with a long decline in manufacturing profitability, capitalism has turned to data as one way to maintain economic growth and vitality in the face of a sluggish production sector. In the twenty-first century, on the basis of changes in digital technologies, data have become increasingly central to firms and their relations with workers, customers, and other capitalists. The platform has emerged as a new business model, capable of extracting and controlling immense amounts of data, and with this shift we have seen the rise of large monopolistic firms. Today the capitalism of the high- and middle-income economies is increasingly dominated by these firms, and [...] the trend is only going to continue (Srnicek, 2017, p. 09).

Srnicek (2017) argumenta que desde os anos 1970, o momento (excepcional) de redução das desigualdades do chamado “pós-Guerra” (*Postwar*) está a se desmoronar. A situação econômica naquele período caracterizava-se por uma dominância global da indústria dos Estados Unidos, construída segundo a “linha Fordista” – tendo como paradigma a indústria automobilística – e o processo de trabalho organizado de acordo com os “princípios Tayloristas”. Enquanto seus concorrentes mais próximos foram devastados pela guerra (*i.e.* Japão e Alemanha) a manufatura americana lucrou no período pós-Guerra. No entanto, entre os anos 50 e 60, devido aos custos relativamente baixos de mão-de-obra, força de trabalho qualificada, taxas de câmbio vantajosas, bem como a efeitos do “Plano Marshall”, as indústrias japonesa e alemã cresceram muito em termos de produtividade, reduzindo a participação das empresas norte-americanas no crescente mercado global. Essa capacidade de superprodução da indústria pressionou os preços dos produtos manufaturados para baixo. Com isso, em meados dos anos 60, a fabricação norte-americana teve seus preços subcotados, o que levou a uma crise de lucratividade, transmitida ao Japão e à Alemanha através de uma série de adaptações das taxas de câmbio. Nesse cenário, por um lado, as empresas se voltaram para

seus concorrentes de sucesso e começaram a seguir seus modelos. O “modelo americano Fordista” foi substituído pelo “modelo japonês Toyotista”: todo o processo de trabalho foi reorganizado para ser o mais enxuto possível; reduziu-se as competências essenciais das empresas, despedindo qualquer “excesso” de trabalhadores e mantendo o mínimo de estoques; e, a produção em massa de bens homogêneos foi substituída por bens customizados. Ao mesmo tempo, Coreia, Taiwan, Singapura e China emergiram como novos competidores em um cenário de concorrência internacional, excesso de capacidade e as pressões descendentes sobre os preços. Por outro lado, realizou-se um ataque ao poder da força de trabalho. Os sindicatos enfrentaram novos obstáculos legais, a desregulamentação de várias indústrias e uma queda no número de membros. As empresas tiraram proveito disso para reduzir os salários dos/as trabalhadores/as e para terceirizar empregos. Tudo isso visava à manutenção dos níveis de lucratividade. Portanto, os anos 70 prepararam o cenário para a recessão prolongada na lucratividade industrial que foi, até então, a principal referência das economias avançadas.

Segundo Srnicek (2017), em meio a tendência de redução do crescimento económico e de produtividade, uma exceção foi o boom do chamado “ponto-com” (*Dot-com*), nos anos 1990. Dois aspetos são importantes para compreensão desse fenómeno: a instalação de uma base de infraestrutura para a “economia digital” e a viragem para uma política monetária “ultra acomodativa” em resposta a problemas económicos. Nesse sentido, à época, a internet em grande parte era não-comercial. No entanto, a especulação financeira, fomentada por grandes quantidades de capital de risco, expressa nos altos níveis de valorização de ações, tornou o setor de telecomunicações a saída favorita para busca de lucro, no final dos anos 90. Alguns dados apresentados pelo referido autor corroboram essa tese:

When this sector was at its height, nearly 1 per cent of US gross domestic product (GDP) consisted of VC invested in tech companies; and the average size of VC deals quadrupled between 1996 and 2000. All told, more than 50,000 companies were formed to commercialise the internet and more than \$256 billion was provided to them [...] During its peak period between 1997 and 2000, technology stocks rose 300 per cent and took on a market capitalisation of \$5 trillion (Srnicek, 2017, p. 14).

Conforme Srnicek (2017), essa euforia se traduziu em uma injeção de capital sem precedentes em ativos fixos da Internet, sobretudo no início dos anos 2000. Nas palavras do autor:

In 1980 the level of annual investment in computers and peripheral equipment was \$50.1 billion; by 1990 it had reached \$154.6 billion; and at the height of the bubble, in 2000, it reached an unsurpassed peak of \$412.8 billion (Srnicek, 2017, p. 15).

Para Srnicek (2017) dois outros processos foram importantes nesse período: a modernização da infraestrutura de informática nas empresas (*i.e.*, milhões de quilômetros de cabos de fibra óptica e submarinos, avanços em software e *design* de rede e investimentos em bases de dados e servidores), bem como uma série de mudanças regulatórias introduzidas pelo governo dos EUA, lançavam as bases para a generalização da internet no início dos anos 2000. Este processo também acelerou a tendência de terceirização iniciada nos anos 70 (*e.g.* Nike). No entanto, com a crise do Leste Asiático (1998), o crescimento dos EUA começa a diminuir e um colapso foi evitado através de uma série de reduções rápidas das taxas de juros feitas pelo Banco Central (*Federal Reserve*), o que marcou o início de um longo período de “política monetária ultra suave”. Essa política facilitou mais investimentos em novas empresas “ponto-com” e manteve a bolha de ativos a funcionar até 2000. Uma consequência dessa política monetária foi a redução das taxas de hipoteca, promovendo assim condições para uma bolha imobiliária.

Em 2006 os preços das habitações nos EUA atingiram um ponto de viragem. À época a riqueza das famílias decrescia, causando uma diminuição do consumo e eventualmente uma série de não-pagamentos hipotecários. Em 2007, dois fundos de cobertura de risco (*hedge*) colapsaram, após estarem fortemente envolvidos em títulos hipotecários. Em setembro de 2008, toda a estrutura ruiu com o colapso do *Lehman Brothers*. Nesse cenário, o *Federal Reserve* agiu para socorrer a banca com US\$ 700 mil milhões. O governo promoveu ainda apoio a empresas em dificuldades, cortes de impostos emergenciais e uma série de estabilizadores automáticos. Com isso, os elevados níveis de dívida privada pré-crise foram transformados em elevados níveis de dívida pública pós-crise. Simultaneamente, visando a evitar uma rutura da ordem financeira global, os bancos centrais em todo o mundo baixaram abruptamente as principais taxas de juros (*e.g.* nos EUA passou de 5,25% em agosto de 2007 para 0-0,25% em dezembro de 2008). Assim, a crise de 2008 empurrou uma série de governos para uma posição aparentemente mais precária, tornando a austeridade a palavra de ordem em nações capitalistas avançadas. Nos EUA, por exemplo, no final de 2012 ocorreu uma série de aumentos de impostos e cortes de gastos, ao mesmo tempo que terminaram os cortes de impostos implementados em resposta à crise. No entanto, devido a dificuldades de implementação desse mecanismo, os governos passaram a utilizar a política monetária para

reanimar suas economias. Intervenções dos bancos centrais através de instrumentos monetários não convencionais, tais como a chamada “flexibilização quantitativa” (*quantitative easing*)⁵, no início de 2016 levaram a aquisição de US\$ 12,3 trilhões de ativos pelo mundo. Como efeito, os rendimentos das empresas diminuíram e as bolsas de valores subiram. Esse ambiente generalizado de baixa taxa de juros construído pelos bancos centrais tem reduzido a taxa de rendimento sobre uma gama de ativos financeiros, levando os investidores que procuram rendimentos maiores a investir em ativos cada vez mais arriscados (*e.g.* empresas de tecnologia) (Srnicek, 2017).

Nos últimos anos, ainda segundo Srnicek (2017), tem havido também um crescimento no acúmulo de dinheiro das empresas (sobretudo de tecnologia) e dos paraísos fiscais. Como as empresas de tecnologia precisam transferir apenas a propriedade intelectual para diferentes jurisdições fiscais, a evasão fiscal torna-se mais fácil⁶. Na esteira da crise iniciada em 2007/8, a riqueza *offshore* cresceu 25 por cento entre 2008 e 2014. Consequentemente, a evasão fiscal (e o acúmulo de dinheiro) deixou as empresas de tecnologia dos EUA com uma grande quantidade de dinheiro para investir, bem como tem drenado as receitas do governo, exacerbando a austeridade. Por fim, quanto à situação do emprego, houve uma tendência para uma maior precarização e para o crescimento da mão-de-obra excedente. Por exemplo, nos EUA o desemprego passou de 5,0% antes da crise para 10,0% no auge da crise; já o desemprego de longo prazo aumentou de 17,4% para 45,5%. A consequência disso tem sido a pressão sobre o restante da população empregada. Em síntese, esse longo processo de retração e suas consequências para o mundo do trabalho podem ser resumidos da seguinte maneira:

The conjuncture today is [...] a product of long-term trends and cyclical movements. We continue to live in a capitalist society where competition and profit seeking provide the general parameters of our world. But the 1970s created a major shift within these general conditions, away from secure employment and unwieldy industrial behemoths and towards flexible labour and lean business models. During the 1990s a technological revolution was laid out when finance drove a bubble in the new internet industry that led to massive investment in the built environment. This phenomenon also heralded a turn towards a new model of growth: America was definitively giving up on its manufacturing base and turning towards asset-price Keynesianism as the best viable option. This new model of growth led to the housing bubble of the early twenty-first century and has driven

⁵ *Id est*: a criação de dinheiro pelo banco central, que então usa esse dinheiro para comprar vários ativos da banca.

⁶ Entretanto, em comunicado publicado em 5 de junho de 2021, o G7 – o grupo dos sete países mais ricos do mundo – propôs um imposto mínimo global de pelo menos 15% sobre estas empresas, acordo que seria discutido ainda na reunião do G20 em julho de 2021 (<https://www.g7uk.org/g7-finance-ministers-and-central-bank-governors-communicue/>).

the response to the 2008 crisis. Plagued by global concerns over public debt, governments have turned to monetary policy in order to ease economic conditions. This, combined with increases in corporate savings and with the expansion of tax havens, has let loose a vast glut of cash, which has been seeking out decent rates of investment in a low-interest rate world. Finally, workers have suffered immensely in the wake of the crisis and have been highly vulnerable to exploitative working conditions as a result of their need to earn an income (Srnicek, 2017, p. 18).

No século XXI o capitalismo avançado passou a ser centrado na extração e utilização de “dados”: um tipo particular de matéria-prima. Os dados (informação de que algo aconteceu) devem ser distinguidos de conhecimento (informação sobre o porquê de algo ter acontecido). Nessa perspectiva, os dados têm as seguintes características: podem envolver conhecimento, mas esta não é uma condição necessária; implicam em registo, conseqüentemente um meio material de algum tipo; requerem sensores para capturá-los e sistemas de armazenamento massivo para mantê-lo; não são imateriais (basta observar o consumo de energia dos centros de dados). A maioria dos dados deve ser limpa e organizada em formatos padronizados, a fim de ser utilizados. A recolha de dados depende de uma vasta infraestrutura para detetar, registar e analisar. Srnicek (2017) ressalta ainda que:

[...] we should consider data to be the raw material that must be extracted, and the activities of users to be the natural source of this raw material. Just like oil, data are a material to be extracted, refined, and used in a variety of ways. The more data one has, the more uses one can make of them (Srnicek, 2017, pp. 20–21).

Os dados eram um recurso que já estava disponível há algum tempo e utilizados em menor grau em modelos de negócios anteriores como na coordenação da logística global da “produção enxuta”. Entretanto, a tecnologia necessária para transformar atividades simples em dados gravados tornou-se cada vez mais barata e a mudança para comunicações de base digital tornou a gravação simples. Novas indústrias surgiram para extrair esses dados e usá-los de modo a otimizar os processos de produção, dar uma visão das preferências dos consumidores, controlar trabalhadores/as, bem como fornecer a base para novos produtos / serviços e vender para os anunciantes. Com a expansão da internet e a dependência das empresas das comunicações digitais para todos os aspetos de seus negócios, os dados se tornaram cada vez mais relevantes. No entanto, os antigos modelos empresariais não foram concebidos para extrair e utilizar dados. Por isso, um modelo de negócios diferente era necessário

para que as empresas capitalistas pudessem tirar o máximo proveito da diminuição dos custos de gravação. Esse novo modelo de negócios são as plataformas (Srnicek, 2017)⁷.

Portanto, esses são alguns argumentos utilizados entorno da noção de um emergente “capitalismo de plataformas”. O fenômeno da plataforma da economia e do trabalho na Europa tem chamado a atenção de vários estudiosos (Daugareilh, Degryse, & Pochet, 2019; Ellmer & Hofmann, 2016; Huws et al., 2019; Pesole et al., 2018). Alguns dos problemas apontados nesses estudos são as condições de trabalho geralmente precárias e ausência de representação sindical para trabalhadores/as, temas que serão tratados nos próximos capítulos. Contudo, a seguir ainda se interroga sobre outra tentativa de compreender as transformações no capitalismo contemporâneo chamada “capitalismo de *Big Data*”.

1.2. Capitalismo de Big Data?

A emergência do *Big Data* é também uma característica do capitalismo contemporâneo. Diariamente algo entorno de 5 mil milhões de pessoas ao redor do mundo utilizam a internet para as mais diversas finalidades (Internet Live Stats, 2022). A grande quantidade de dados (*Big Data*) gerada nesses processos tem levado alguns autores a falar de uma revolução na nossa maneira de viver, trabalhar e pensar (Mayer-Schönberger & Cukier, 2013). É possível que a primeira vez em que o tema da utilização de dados para outros fins que não aqueles para os quais foram originalmente recolhidos tenha ocorrido já no final dos anos 1980 (Babinet, 2015). Portanto, trata-se de um tema que tem despertado atenção de autores faz algum tempo.

Alguns autores consideram que *Big Data* tornou-se o aspeto mais importante no capitalismo contemporâneo. Por exemplo, Chandler e Fuchs (2019) afirmam que o “capitalismo de grandes dados” (*Big Data Capitalism*) representa o último estágio da transformação digital da sociedade. Exemplos nas áreas de risco de desastres (*UN Global Pulse*), média e comunicação (Facebook), cidades inteligentes (*Transport for London*) e negócios (Walmart)

⁷ No próximo capítulo serão discutidas algumas características das plataformas digitais de trabalho, tendências que levaram ao seu surgimento *etc.* Nesta subsecção a ideia foi apresentar uma abordagem maneira geral, valorizando os aspetos que permitam compreender melhor as alterações no capitalismo contemporâneo.

demonstram a grande quantidade, variedade e velocidade de coleta e análise de dados. Essas três características de *Big Data* são destacadas pelos autores no seguinte trecho:

Big Data's volume refers to datasets so large that they cannot be processed and analysed by humans but only by machine-driven algorithms. There is a wide variety of sources and types of Big Data. Big Data has a high velocity: it is produced, circulated and acted upon in real time, and at very high speeds (Chandler & Fuchs, 2019, p. 05, grifo dos autores).

Ainda de acordo com Chandler e Fuchs (2019), os dispositivos digitais conectados (e.g. internet das coisas) criam fluxos constantes de dados. O conhecimento algorítmico permite a análise de grandes dados produzidos pela correlação desses fluxos, para identificar e analisar padrões de ocorrências que permitem novos entendimentos e formas de ver o mundo. O algoritmo é uma noção encontrada em matemática e computação associada à busca de formas racionais de conhecimento.

A pesquisa sobre *Big Data* é um campo de investigação em rápido crescimento. Nos estudos de desastres, é cada vez mais utilizado para prevenir desastres e minimizar seus impactos sobre os seres humanos e a natureza. Na área dos média e comunicação, é usado para gerar novos entendimentos sobre a vida política, económica e cotidiana, através da comunicação no Twitter, Facebook *etc.* Nos estudos de cidades inteligentes e sensores cidadãos, analisa como os grandes dados estão transformando a vida urbana. No campo do gestão e organização, é empregue para compreender as preferências individuais de consumidores. Contudo, afirmam os autores que os diversos processos que constituem o capitalismo dos grandes dados não têm sido adequadamente abordados em termos de suas implicações epistemológicas, ontológicas e éticas (Chandler & Fuchs, 2019).

O capitalismo de *Big Data* pode ser compreendido como uma forma de significar o desenvolvimento mais recente do digital dentro do contexto mais amplo da economia, política, cultura, ideologia, dominação e exploração. Fuchs (2019a) identificou quatro posições, bem como seus limites, em relação aos efeitos do capitalismo de *big data* sobre a sociedade. “*The first argues that the digital constitutes a radical transformation of society, such that we no longer live in a capitalist or modern society, but in a radically new type of society*” (2019a, p. 10). No entanto, essa posição subestima as continuidades entre poder e capital. “*The second [...] position argues that information society discourse is a neoliberal ideology that presents information technology as constituting a radically new society, one which pro-*

notes techno-optimism and techno-determinism” (2019a, p. 10). Essa outra posição, entretanto, superestima a continuidade e termina com um modelo estático de desenvolvimento econômico, político e social. “*The third type of argument argues that digital capitalism is the dominant dimension or type of contemporary capitalism*” (2019a, p. 11). A quarta posição “[...] *acknowledges the relevance of digital labour and digital capital today, but at the same time cautions against assuming that they constitute a new stage of development. [...] also stresses that Big Data has turned into an ideological fetish*” (2019a, p. 14). Essas duas últimas posições não concordam em que nível de organização capitalista essa mudança ocorre, mas concordam que o capitalismo é um sistema dinâmico e que a emergência das máquinas digitais, do capital digital e do trabalho digital é uma expressão da diferenciação capitalista que hoje constitui uma dimensão significativa da economia e da sociedade capitalistas (Fuchs, 2019a).

De acordo com Fuchs, o capitalismo de *Big Data* também caracteriza-se por ser “[...] *an antagonistic societal formation that deepens alienation and exploitation while at the same time advancing potentials for liberation*” (2019a, p. 15). Desse modo, estudos empíricos de fenômenos concretos em espaço-tempo específicos mostrarão qual dimensão é dominante para um fenômeno específico. Além disso, as mercadorias digitais exigem não apenas trabalho de informação, mas também a exploração do trabalho físico de mineiros e montadores, situados em uma divisão internacional do trabalho digital – aqui parece haver certa aproximação com a percepção discutida acima de Srnicek (2017) sobre este fenômeno. De acordo com a abordagem de Fuchs (2019a), o capitalismo contemporâneo é uma unidade de muitos capitalismoes que se desenvolve de forma dinâmica e histórica.

A emergência do capitalismo de *Big Data* deve ser situada em um contexto social mais amplo. Pois, a coleta, o armazenamento e a análise de *Big Data* se enquadram no contexto de interesses que visam ao controle econômico e político e o direcionamento de indivíduos, visados como consumidores, bem como potenciais terroristas e criminosos. Exemplos de empresas implicadas neste sistema incluem AOL, Apple, Facebook, Google/YouTube, Microsoft, Paltalk, Skype/Microsoft e Yahoo!. Nesse sentido, a “elite do poder” faz uso de um “complexo de vigilância-industrial” para exercer controle sobre os indivíduos (Fuchs, 2019b). Nas palavras do autor:

In the surveillance-industrial complex, users make data public or semi-public on the Internet. Corporations commodify this data and users’ activities to accumulate capital. Secret services and the police aim to gain access to the Big Data flows in

order to securitise data and society. In doing so, they partly outsource surveillance to private security services, for whom surveillance is a profitable business. The NSA subcontracts surveillance to more than 2,000 private security companies. In the surveillance-industrial complex, surveillance capital and the surveillance state are fused together (Fuchs, 2019b, p. 58).

Por fim, Fuchs (2019b) colocou uma série de outras questões que emergem com o capitalismo de *Big Data*, nomeadamente: os grandes dados e o poder algorítmico têm transformado o mundo em um enorme *shopping centre*, no qual os seres humanos são alvo de anúncios em quase todo lado. A comercialização de dados tem significado o surgimento de novas desigualdades sociais e a intensificação de tendências de exploração da internet. O *Big Data* tem agravado ainda mais os problemas ambientais existentes, pois a enorme quantidade de dados armazenada em servidores e transmitida pela internet implica um maior consumo de energia. Por fim, na investigação científica *Big Data* tem resultado em abordagens como a ciência social computacional e as humanidades digitais, portanto, novas formas de reificação, em detrimento do pensamento crítico e dialético. Outras preocupações incluem a forma como *Data* tem sido utilizado por grandes corporações transnacionais (e.g. Google, Facebook, Microsoft), o que pode levar a uma espécie de “capitalismo de vigilância” (*surveillance capitalism*) (Zuboff, 2018) ou, em linguagem literária, a um novo *Big Brother* (Orwell, 1949). Portanto, esses são alguns dos argumentos utilizados por esses autores para defender a ideia de que *Big Data* é principal característica do capitalismo contemporâneo. Contudo, na sequência busca-se compreender ainda uma terceira tentativa de captar este fenómeno, a saber: a noção do capitalismo digital.

1.3. Capitalismo Digital?

A digitalização de uma série de atividades é outra característica do capitalismo contemporâneo. Desde o início dos anos 1970 fala-se da chamada “era digital”⁸: “um período histórico marcado por um amplo uso das tecnologias digitais em diferentes aspetos da atividade humana, incluindo a economia, a política e a maioria das formas de interação humana” (Fernández-Macías, 2017). No o final da década de 1990 passou-se a falar mesmo da emer-

⁸ Uma referência que pode ser utilizada para tal é a invenção do microprocessador (1971) pela *Intel Corporation*.

gência do “capitalismo digital” – *digital capitalism* (Schiller, 1999), ou seja, do desenvolvimento do mercado em torno das redes. Recentemente, no entanto, Staab (2019), na sua obra “*Digitaler Kapitalismus*”, refutou o argumento (tautológico) de que a essência do “capitalismo digital” seja a tecnologia digital, afirmando que o núcleo do “capitalismo digital” se encontra em processos de concentração do poder económico. Por isso, na sequência trata-se de modo mais detalhado de alguns dos principais argumentos utilizados por este autor.

Segundo Staab (2019), nos últimos anos observa-se uma relativa perda de poder económico dos Estados Unidos. A hegemonia económica dos Estados Unidos tem sido contestada com a ascensão da China, em particular de empresas no setor das TICs e da internet comercial (*e.g.* Baidu, Alibaba e Tencent – BAT)⁹. O Estado chinês restringiu significativamente o âmbito de ação das empresas ocidentais de internet através de várias medidas “protecionistas” (*e.g.* a Google deixou o mercado chinês em 2010, devido a exigências de “censura”); bem como, as empresas de internet chinesas se tornaram concorrentes diretas das empresas ocidentais em países emergentes, como Índia e Brasil. Com isso, o autor visa a tratar da questão dos interesses por trás do surgimento de empresas líderes regionais e indústrias-chave. Nesse sentido, ressalta que o estado investidor há muito deixou de ser a fonte de capital decisiva nos campos estabelecidos da economia digital. No caso da China, praticamente todas as principais empresas digitais são em grande parte de capital estrangeiro, com um elevado volume de capital de risco de origem americana. Enquanto isso, o governo estadunidense proíbe certos investimentos e aquisições por empresas chinesas, em nome da segurança nacional. Portanto, o objetivo aqui foi mostrar que não existe uma unidade abrangente entre estado e capital.

Nesse cenário, para Staab (2019), a difusão das tecnologias digitais não resultou numa democratização do poder económico ou político, mas sim na sua concentração. Meta-plataformas como Google, Amazon, Facebook e Apple (do acrónimo “GAFA”) têm controlado o acesso a bens, serviços e infraestruturas. Esse fenómeno é explicado pelo autor através das noções dos “custos marginais com tendência zero” dos bens digitais e de “efeitos de rede”. Na internet comercial, isso traz implicações tanto para o lado da oferta (*i.e.* quanto maior for uma empresa, maiores serão as vantagens de custo e rapidez no desenvolvimento de novos produtos) quanto do lado da demanda (*e.g.* o *Google Maps* nos fornece dados de

⁹ Actualmente: Baidu, Alibaba, Tencent e Xiaomi (BATX).

tráfego mais precisos quanto mais pessoas têm um smartphone Android consigo). Portanto, ocorre uma concentração do poder através da difusão dessas plataformas.

Ainda de acordo com Staab (2019), os novos processos de concentração de poder económico exigem uma análise do capitalismo orientada para as empresas líderes do presente. Tais empresas caracterizam-se como “mercados proprietários” (*proprietäre Märkte*), onde prevalece a lógica do rentismo. Uma consequência desse processo tende a ser uma radicalização da desigualdade. Em outras palavras:

Den digitalen Kapitalismus darf man nicht vom Problem der Knappheit her denken, sondern aus einer Logik der Unknappheit. Seine Leitunternehmen sind keine rationalen Produzentenmonopole, sondern proprietäre Märkte. Seine Dynamik speist sich weniger aus der Logik des unternehmerischen Handelns als vielmehr aus den Kalkülen von Rentiers. Ziel ist nicht die maximale Produktion, sondern die Kapitalisierung eigentlich unknapper Güter. Der entscheidende Effekt dieser Konstellation ist nicht das Absterben des Kapitalismus, sondern die Radikalisierung seiner Grundzüge, insbesondere der sozialen Ungleichheit (Staab, 2019, pp. 18–19).

O núcleo operacional do capitalismo digital é esse sistema de “mercados proprietários”. Por isso, é necessário compreender o que caracteriza os monopólios digitais do presente. Enquanto as empresas monopolistas clássicas operam em mercados, as empresas líderes do capitalismo digital são os mercados. Os monopólios clássicos dominam suas respectivas indústrias porque são o único ou principal fornecedor de um determinado produto ou serviço, podendo controlar os preços. As empresas líderes da internet comercial já não operam realmente nos mercados cujos mecanismos distorcem. Por exemplo, o mecanismo de busca do Google não opera em um mercado convencional: os/as utilizadores/as não são clientes (pois não pagam por suas consultas de busca) e para as empresas ofertantes (*websites*) não controlam o preço. Em comparação com os monopólios clássicos, o poder destas empresas se materializa em diferentes formas de controlo, tais como informação, acesso, serviços e preços. Ao tomar como exemplo a App-Store do Google, o controlo de acesso significa que a empresa pode decidir quais produtores têm acesso ao mercado privado e sob quais condições; estas condições regulam a distribuição dos lucros através de um modelo de comissão (30% da receita de todas as transações). Portanto, “*die Kombination aus Zugangskontrolle und Provisionsmodell ist der Schlüssel zum Verständnis proprietärer Märkte*” (Staab, 2019, p. 22).

A característica de “mercados proprietários” (*i.e.* um mercado que ocorre em propriedade privada) é decisivo não só para um conceito analítico relevante do “capitalismo digi-

tal”, mas também para um diagnóstico temporal deste (Staab, 2019). Três pressupostos básicos para a análise sobre o “capitalismo digital” nas economias altamente desenvolvidas são: a dificuldade de compreensão da transformação das estratégias clássicas de monopólio na lógica dos mercados proprietários, o qual é o núcleo analítico do movimento da chamada digitalização e o capitalismo digital como o modelo de produção dominante. Dito de outro modo:

[...] dass das Umschlagen klassischer Monopolstrategien in die Logik proprietärer Märkte erstens systematisch kaum verstanden ist, zweitens den analytischen Kern einer Bewegung ausmacht, die zahlreiche diffuse Phänomene versammelt, die landläufig unter dem Begriff der Digitalisierung verhandelt werden, und dass drittens am Ende dieser Bewegung mit Fug und Recht von einem digitalen Kapitalismus als dominierendem Produktionsmodell zu sprechen wäre (Staab, 2019, p. 24).

Staab (2019) afirma ainda que o complexo Gafa referido acima é qualitativamente diferente do primeiro quase-monopólio da era digital, a saber: a dupla Microsoft e Intel (do acrônimo Wintel). Um dos aspetos destacados pelo autor é que a Wintel estava limitada a uma parte específica do setor das TICs, longe da dimensão do grupo Gafa: em outubro de 2017, as empresas do complexo Gafa juntas faturavam três vezes mais do que a dupla Wintel; quando se compara os respetivos auges das empresas (Wintel, 2001; Gafa, 2016), as empresas Gafa chegam a registar 10 vezes mais faturamento. Além disso, o complexo Gafa estabeleceu os chamados “ecossistemas sociotécnicos”, caracterizados por uma variedade de oferta crescente, com efeitos para as empresas (mais e mais bens e serviços têm sido envolvidos no fluxo dos “mercados proprietários”) e para os clientes (o objetivo é conectar os consumidores sistematicamente aos respetivos “mercados proprietários”). Portanto, o modelo de negócios desenvolvido pelo complexo Gafa representa um novo progresso na história do setor das TICs.

Desde os anos 80, segundo Staab (2019), o conceito de “mercado” tem sido central para a reorganização do capitalismo global. No entanto, duas questões fundamentais para a forma atual do “capitalismo digital” devem ser consideradas: primeiro, a China, que combina elementos de mercado com mecanismos de controlo estatal, não deve ser incluída na história da implementação universal da lógica de mercado. Segundo, a narrativa da penetração onipresente do mercado pode obscurecer a diferença sistemática entre o modelo de propriedade do mercado e o núcleo ideológico do neoliberalismo (a ideia de uma neutralidade necessária do mercado). O sistema de mercados proprietários há muito abandonou a ideia de mercados livres e neutros e está em vias de estender sua prática económica a partes cada vez maiores

da economia. Por isso, afirma o autor, “*mit der politischen Akzeptanz und Förderung der Leitunternehmen des kommerziellen Internets ist die neoliberale Epoche vorüber. Ein System proprietärer Märkte schickt sich an, an ihre Stelle zu treten*” (Staab, 2019, p. 30). Desse modo, chama-se a atenção para um processo em curso de “privatização do próprio mercado”.

Para Staab (2019), o sistema de “mercados proprietários” atualmente não domina a economia no seu conjunto. De facto, vive-se num *interregnum*. No entanto, pode-se obter uma imagem do futuro ao voltar-se para os setores pioneiros da atual transformação do capitalismo. Nesse sentido, enquanto empresas produtoras produzem algo, “mercados proprietários” geram lucros através da distribuição eficiente dos bens produzidos por aquelas. Isto faz com que as plataformas sejam essencialmente organizações centradas no consumo. Sua atratividade consiste em permitir uma forma de consumo relativamente sem fricções, extremamente conveniente para seus/suas utilizadores/as (*e.g.* entrega mercadorias em casa). Este modelo de “mercados proprietários” é a mais recente estratégia contra o problema económico central do “capitalismo pós-fordista”, isto é a crise de crescimento das economias capitalistas altamente desenvolvidas desde meados dos anos 70. Sua lógica operacional é essencialmente um “jogo de soma zero”. Enquanto numa economia baseada na produção (Fordismo) o fator decisivo é a eficiência do uso da força de trabalho, num sistema de “mercados proprietários” é a apropriação da alocação da propriedade do mercado. Esse modelo organizacional, evidencia até que ponto tal sistema se afastou dos fundamentos da sociedade de mercado, aproximando-se de ideias do início da era capitalista e pré-liberal na Europa. Contudo, a principal diferença entre o mercantilismo clássico e o sistema de “mercados proprietários” é o papel do Estado: enquanto as empresas comerciais eram monopólios à mercê dos governantes absolutistas, os “mercados proprietários” são empresas privadas a desenvolver práticas prejudiciais à democracia, tais como a evasão fiscal. Nesse sentido, enquanto o neoliberalismo representa a conquista de novos campos pelo mercado, o capitalismo digital é a conquista do próprio mercado por um pequeno número de empresas do sector privado. Nas palavras do autor:

Der Staat muss [...] als der große Verlierer dieser Entwicklung betrachtet werden. Im Innovationsmotor des (neo)liberalen Kapitalismus ist ein privatisierter Merkantilismus entstanden, der proprietäre Märkte mit den Konturen einer Rentiersgesellschaft kombiniert und dem Staat lediglich eine sehr begrenzte Rolle zugeht, während er selbst in immer weitere Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge vordringt. War der Neoliberalismus die Eroberung immer neuer Felder durch den Markt, dann ist der digitale Kapitalismus die Eroberung des Marktes selbst durch eine kleine Zahl privatwirtschaftlicher Unternehmen (Staab, 2019, p. 34, grifo do autor).

Portanto, esses são alguns dos principais argumentos apresentados pelo referido autor, visando a corroborar sua hipótese de que o “capitalismo digital” / digitalização aprofunda a concentração do poder econômico. Entretanto, vale a pena ainda referir outra noção que tem sido utilizada para designar as transformações em curso sobretudo em âmbito industrial, nomeadamente o “modelo Indústria 4.0”, como vê-se na sequência.

1.4. Exkurs: der Industrie 4.0 Modell

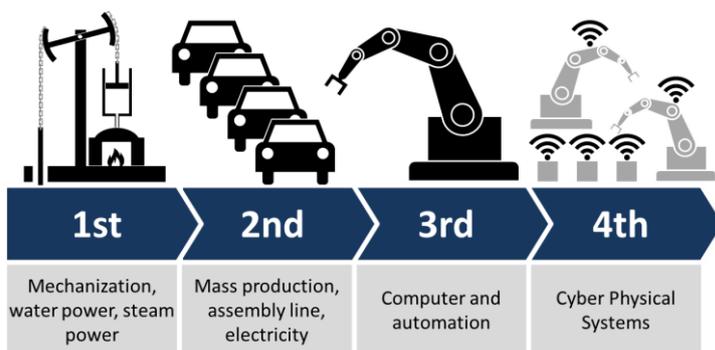
O modelo “Indústria 4.0” também faz parte das narrativas sobre as transformações do capitalismo contemporâneo. Esse modelo teria desencadeado uma rutura tecnológica tão radical que leva autores liberais a interpretá-la como “Quarta Revolução Industrial” (Schwab, 2016). A noção da “Indústria 4.0” se espalhou pelo mundo, sobretudo a partir da reunião do Fórum Económico Mundial realizada em Davos – Klosters, no ano de 2016, cujo tema foi “Dominar a Quarta Revolução Industrial” (WEF, 2016). Portanto, neste tópico busca-se examinar a origem do termo, seus antecedentes, características, algumas críticas e iniciativas sindicais em relação ao tema.

O termo “Indústria 4.0” foi utilizado pela primeira vez na feira de comércio industrial “Hannover Messe”, no ano de 2011. Esse conceito foi criado por três engenheiros alemães, nomeadamente: Henning Kagermann (físico e um dos fundadores da SAP – uma empresa alemã de software), Wolfgang Wahlster (investigador da área de inteligência artificial) e Wolf-Dieter Lukas (físico e funcionário do *Bundesministerium für Bildung und Forschung* da Alemanha) (Pfeiffer, 2017).

A noção de “Industria 4.0” tem como referência as três revoluções industriais que a precederam. A primeira revolução industrial ocorreu entre 1760 e 1820, introduziu a energia a vapor e a mecanização. A segunda revolução industrial foi a produção em massa, a partir de 1870 (mais conhecida através das linhas de montagem de Henry Ford – 1913). Finalmente, a terceira revolução industrial introduziu computadores e automação na fabricação, a partir de 1950 (Roser, 2015), conforme observa-se na Figura 1.

Figura 1

Esquema para a indústria 4.0



Nota. Fonte: Roser (2015).

Nessa perspectiva, a tecnologia central aplicada na “Indústria 4.0” é uma rede digital posta em uso no contexto industrial nos chamados Sistemas de Produção Ciber-Físicos (da sigla em inglês CPPS). Nas palavras de Butollo (2016),

A CPPS as a core technology connects machines, products and workers through the internet of things. Machines can detect how raw materials need to be manipulated and workers can respond to needs of the productive organism and influence its functioning. Through digital monitoring of all processes there exists real-time control of the whole production process. Through these technologies companies are supposed to become more adaptive and responsive to their environment. Ideally, they would be able to produce very small batches of a product without major losses of efficiency because the CPPS can adjust automatically to special requirements. In a strict sense, production systems would change from centralised planning through management which relies on forecasts about consumer behaviour to on-demand production, i.e. an immediate linkage to the market (Butollo, 2016, p. 06).

Várias críticas têm sido dirigidas ao modelo da “Indústria 4.0”. Butollo e Engel (2015), por exemplo, realizaram uma avaliação inicial das políticas relacionadas à “Indústria 4.0” na Alemanha, com foco nos aspectos trabalhistas e sociais. Na análise (realista) dos autores, a atual discussão sobre a “Indústria 4.0” tem seguido os estreitos caminhos das discussões de racionalização anteriores, ou seja, a discussão sobre o aumento das desigualdades e a natureza propensa a crises do capitalismo tem sido substituída por um futurismo baseado em parcerias sociais. Tendências atuais na organização do trabalho serão continuadas (e.g. precarização) e intensificadas em novas formas; os novos meios tecnológicos também levarão a uma permeabilidade da estrutura individual da empresa e a uma reestruturação das cadeias de valor, cujas consequências para o mundo do trabalho ainda são difíceis de prever. A euforia entorno do projeto “Indústria 4.0” subestima como as consequências primárias ou

secundárias das novas tecnologias digitais podem minar a posição dos/as trabalhadores/as. Por fim, conclui-se que a negociação social e o poder sindical continuam a ser centrais para a obtenção de resultados em favor dos interesses dos/as trabalhadores/as. Nas palavras dos autores:

[...] soziale Aushandlung die geltende Praxis und gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht dafür die entscheidende Währung bleiben, wenn Ergebnisse zugunsten der Beschäftigteninteressen erreicht werden sollen. Außerdem verweist eine kritische Einschätzung der gesellschaftlichen Triebkräfte hinter Industrie 4.0 darauf, dass wir eine neue öffentliche Debatte über die Verteilung gesellschaftlichen Reichtums und einer möglichen Digitalisierungsdividende brauchen (Butollo & Engel, 2015, p. 39).

Portanto, a distribuição dos dividendos a digitalização / “Indústria 4.0” é uma questão central nessa discussão. Nesse sentido, Butollo (2017, p. 04) afirma ainda que “*die Gewinne eines hochproduktiven produzierenden und exportierenden Gewerbes stellen dabei eine Verteilungsmasse dar, die Aufwertung von Gehältern durchzusetzen*”. Ao mesmo tempo, para este autor, é necessário discutir a questão da redução da jornada de trabalho com manutenção da remuneração integral.

Atualmente os sindicatos têm desenvolvido algumas iniciativas em relação à “Indústria 4.0” na Alemanha. Nesse sentido, Haipeter (2020) analisou como os sindicatos e os conselhos de empresa tem reagido à iminente “transformação digital” através do projeto “Trabalho 2020” (*Arbeit 2020*)¹⁰. O projeto é destinado à indústria de exportação da Alemanha, na qual as instituições do sistema dual de relações industriais, *i.e.* a cooperação entre os conselhos de empresa e os sindicatos a nível do local de trabalho, mantém sua influência. O foco principal do trabalho é fornecer orientação ao conselho de empresa através de uma equipa de representantes sindicais e consultores. A investigação evidenciou que a participação de trabalhadores/as possibilitou o conhecimento especializado em áreas nas quais os conselhos de empresa não tinham acesso, bem como legitimou o projeto e o processo de representação de interesses em geral. Além disso, a iniciativa foi vista como um meio de fortalecer mutuamente ambas as facetas da representação de trabalhadores/as, embora não tenha havido transformações organizacionais. Com isso o autor concluiu que:

¹⁰ O projecto teve início em 2016, a partir da ação conjunta de três sindicatos: IG Metall (metalurgia), *Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie* (IG BCE) e o *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten* (NGG). O *Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt* (IG BAU – Rheinland) é outro sindicato participante desde janeiro de 2020.

[...] German unions in the manufacturing sector, although suffering from membership losses and a decline of collective bargaining coverage, still have resources and capabilities to develop a new strategic repertoire, and within this repertoire, projects tackle the specific challenges of technological change in the form of 'Industrie 4.0' (Haipeter, 2020, p. 257).

Outra iniciativa sindical foi relatada por Schäfers e Schroth (2020). A partir de exemplos de implementação do projeto “Trabalho e Inovação” (*Arbeit und Innovation*)¹¹, os autores analisam como trabalhadores/as (membros dos conselhos de empresa e representantes sindicais) e o IG Metall tem conformado a chamada “transformação digital” em favor de seus interesses. A considerar a “Lei de Constituição das Empresas” (*Betriebsverfassungsgesetz*), o referido projeto surgiu da seguinte hipótese:

[...] the digital transformation would find its way into German industry in very different contexts and at very different speeds, and that works council bodies and trade union representatives would need tailor-made support [...] (Schäfers & Schroth, 2020, p. 14).

As três principais linhas de ação do projeto são: qualificação, implementação na empresa e acompanhamento. Quatro exemplos concretos são apresentados para ilustrar boas práticas da chamada “abordagem proativa” do projeto. Daí, os autores concluíram que: “*projects such as Work+Innovation empower company employee representatives to shape transformation processes proactively and in the interest and with the participation of the employees*” (Schäfers & Schroth, 2020, p. 10). Simultaneamente, são apresentados dois exemplos bem-sucedidos da mobilização coletiva dos “recursos de poder” sindical. Porém, não fica claro quais os limites desta abordagem em relação aos interesses da própria empresa ou os limites que os/as trabalhadores/as e sindicatos enfrentam para exercer influência sobre a digitalização / “Indústria 4.0”, tendo em vista que o projeto ocorre em um determinado contexto económico.

Do ponto de vista da abordagem dos recursos de poder, também é possível fazer uma avaliação desse processo. Em geral, a indústria 4.0 conduziria a lutas laborais defensivas, com os/as trabalhadores/as a lutarem contra uma redução das normas laborais, a perda de postos de trabalho e o declínio dos salários, recorrendo a recursos do poder institucional, de

¹¹ O projecto teve início em 2016 e foi financiado pelo Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais (BMAS) da Alemanha e pelo Fundo Social Europeu (ESF).

organização e social (Basualdo et al., 2021; Schäfers & Schroth, 2020). Contudo, a próxima secção dedica-se aos impactos dessas transformações nas relações de trabalho.

2. Transformações nas relações de trabalho

O contexto atual é marcado também por profundas transformações nas relações de trabalho. Da mesma forma que na secção anterior, nesta parte busca-se compreender alguns argumentos utilizados em três tentativas de captar as mudanças no âmbito do trabalho no período recente. Esses estudos também têm a característica de se aproximar em alguma medida igualmente da crítica da economia política. Nesse sentido, selecionou-se as noções de cibertariado (Dyer-Witthford, 2015), precariedade 4.0 (Moore, 2018a), e uberização (e.g. Abílio, 2020). Portanto, a subsecção a seguir trata da noção de cibertariado.

2.1. Cibertariado?

A formação de um “cibertariado” é uma expressão das relações de trabalho na chamada “era digital”. A noção de um proletariado da era cibernética, já estava presente na literatura desde o início dos anos 2000 (Huws, 2001). Esta visa a evidenciar a existência de uma parcela significativa da classe trabalhadora “que vivencia um trabalho (quase) virtual em um mundo (muito) real” (Antunes, 2009), marcado por contradições. Ou seja, essa ideia tem como fundamento a relação entre o trabalho material e o trabalho imaterial. Dyer-Witthford (2015) também dedicou uma obra inteira ao tema. Por isso, na sequência do tópico destaca-se alguns de seus argumentos sobre relação entre trabalho manual e automação, cibernética e classe, bem como a contradição dessas relações.

De acordo com Dyer-Witthford (2015), existe uma inter-relação entre o trabalho nas minas e as inteligências artificiais. Pois, as minas de cravão ao redor do planeta fornecem, a um custo ambiental brutal e perigoso para a biosfera, a fonte de energia básica da qual dependem todas as tecnologias digitais, nomeadamente: a eletricidade. Outras minas de columbita, tantalita, terras raras de cobre *etc.*, muitas vezes com condições de trabalho perigosas,

forneem os materiais a partir dos quais os computadores são fabricados. Esses computadores simultaneamente têm sido aplicados não apenas para a criação de chefes artificiais, mas também de modo intenso na automação do trabalho com corte de custos. Esse diagnóstico converge com algumas das ideias apresentadas acima (Fuchs, 2019a; Srnicek, 2017). Além disso, segundo aquele autor:

From West Virginia to South Africa mining is on the front lines in a new wave of robotization that could wipe away whole tranches of manual labour. The automation of hard and hazardous work underground by drones, driverless trucks and robot drills might seem an unqualified good. Yet for communities with no other source of waged work it does not necessarily appear so simple, for it places them at risk of joining a deepening pool of unemployed populations no longer required by digital capital (Dyer-Witthford, 2015, p. 03).

Entretanto, Dyer-Witthford (2015) alerta que isso é um problema não apenas para os trabalhadores manuais, mas também para os trabalhadores intelectuais. Estes enfrentam a possibilidade de que suas carreiras profissionais e técnicas sejam repentinamente automatizadas.

Dyer-Witthford (2015) relata que a partir de 2008 um novo ciclo de lutas sociais começou a circular o planeta. As rebeliões que surgiram na sequência da crise das hipotecas *subprime* de Wall Street, tais como as revoltas anti-austeridade da zona euro, a onda de greves na China, a primavera árabe, o outono americano, as revoltas no Brasil, Turquia e Ucrânia, todas juntas marcaram uma intensificação generalizada dos antagonismos sociais. O aspecto destas revoltas que mais atraiu atenção foi o uso de redes sociais digitais e comunicação móvel. Diversos momentos, como por exemplo a chamada via internet para o “*Occupy Wall Street*”, tornaram-se definidores de um fermento global agitado com novos meios de comunicação. No entanto, uma controvérsia colocou-se nesse processo. Se, por um lado, esses protestos podiam refletir a emergência de “redes de indignação e esperança”, por outro lado, subestimavam a importância de métodos de organização mais tradicionais, no terreno; ignoraram a importância das formas mais antigas dos meios de comunicação social; obscureceram as queixas subjacentes (por vezes reacionárias) que levavam as pessoas às ruas e praças. Contudo, para além dessa controvérsia está a questão mais ampla do papel estratégico dos computadores e das redes na formação das forças que se chocaram nas praças e ruas de todo o mundo, portanto, da relação entre cibernética e classe.

A “cibernética” (*κυβερνητική*) descreve questões de controlo e comunicação que estão na raiz do desenvolvimento do computador electrónico inicial. Já o conceito marxista de

“classe” refere-se à divisão dos membros da sociedade de acordo com o seu lugar num sistema de produção, com um estrato dominante a explorar todos os outros (*e.g.* proprietários exploram trabalhadores/as) (Dyer-Witheford, 2015). Nesse sentido, o autor chama a atenção para o facto de que,

Since the concept of class identifies a process of predation, it is unsurprising that no message is more frequently transmitted through the intellectual organs of society than that class does not exist. Or that it once existed, but has now passed away. Or that in so far as it exists, it is entirely innocuous (Dyer-Witheford, 2015, p. 07).

No entanto, para Dyer-Witheford (2015), apesar da “classe” não se apresentar hoje da mesma forma que no tempo de Marx, há uma diferença entre dizer que algo deixou de existir e dizer que algo mudou, tornou-se mais complexo, ampliou seu alcance mundial. Hoje, enquanto alguns cientistas da computação especulam que o universo é um artefacto fabricado a partir das simples alternâncias binárias *on-off*, a sociedade também pode ser entendida a partir dos antagonismos binários de classe. Não obstante, o autor sugere que a nossa capacidade de compreender a classe como uma “relação vampira”¹² tem diminuído. Desde a descoberta do *microchip* [1947], os defensores da revolução tecnológica têm argumentado que a informação dissolve a classe, pois computadores pessoais, *laptops* ou *smartphones etc.* colocam os “meios de produção” nas mãos da classe trabalhadora, permitindo a mobilidade ascendente daqueles que se educam em novas competências. No entanto, as críticas (*e.g.* marxismo autonomista) ao otimismo em torno das novas tecnologias e os movimentos sociais que surgiram, sobretudo a partir da crise de 2008, colocaram novamente a questão das formas de resistência geradas no “capital cibernético”. Por isso, a ideia do autor é, à luz do grande colapso de 2008 e das revoltas de 2011, examinar a relação entre cibernética e classe, tomando como ponto de partida o proletariado.

Segundo Dyer-Witheford (2015), o termo “proletariado” descreve a classe na sociedade capitalista que vive do trabalho. Apesar de classe trabalhadora e proletariado terem sido usados como sinônimo para significar trabalho assalariado, esse pode apresentar um significado mais amplo. Enquanto o termo classe trabalhadora inclui todos/as os/as trabalhadores/as assalariados/as, o proletariado inclui os/as desempregados/as e os/as pobres. Por isso, nos dias atuais,

¹² Nas palavras do autor: “*It is a transfer of energy, time and consciousness – aka the extraction of surplus value – from one section of a species to another, in a process that makes the recipients increasingly alien to the coerced donors*” (Dyer-Witheford, 2015, p. 08).

Proletariat encompasses not only the assembly-line electronics worker or the call centre operative but also the former peasant populations plucked off the land without necessarily being able to find employment, or labour ejected from production by cybernetic automation and communication (Dyer-Witheford, 2015, p. 13).

A conjunção da automação e da globalização, possibilitada pelas TICs, elevou a uma nova intensidade uma dinâmica fundamental do capitalismo: seu ímpeto de atrair simultaneamente pessoas para o trabalho assalariado e expeli-las como desempregadas ou subempregadas supérfluas. Esse movimento contraditório é explicado pelo autor da seguinte forma:

[...] on the one hand, the encompassing of the global population by networked supply chains and agile production systems, making labour available to capital on a planetary scale, and, on the other, as a drive towards the development of adept automata and algorithmic software that render such labour redundant (Dyer-Witheford, 2015, p. 15).

Portanto, esses são alguns dos argumentos desenvolvidos por Dyer-Witheford, visando a explicitar a noção de um “ciber-proletariado” como uma característica das relações de trabalho no contexto de desenvolvimento tecnológico. Entretanto, na sequência, busca-se compreender alguns argumentos de uma segunda tentativa de captar as implicações dessas transformações nas relações de trabalho, particularmente a noção de “precariedade 4.0”.

2.2. Precariedade 4.0?

O avanço da precariedade nas relações de trabalho é outra característica dos dias atuais. A crise financeira de 2008 e a consequente digitalização da economia (Estanque, Costa, Fonseca, & Santos, 2018; Standing, 2011), acelerou o crescimento da precariedade laboral. Nesse sentido, a digitalização tem motivado a denúncia de uma “precariedade 4.0” (Moore, 2018a). Por isso, na sequência deste tópico são abordadas questões como: de onde vem a ideia de precariedade, como ela se expressa no mundo do trabalho e como a digitalização a intensifica.

De acordo com Moore (2018a), a ideia de precariedade iniciou-se com as práticas e objetivos do “movimento autonomista” cujos fundamentos estavam no comunismo operário. Esses movimentos foram respostas às condições fordistas de montagem em massa dos anos 1950/60 e às novas formas de controlo observadas na fábrica da FIAT em Turim-ITA, contestadas por autores de esquerda no “*Quaderni Rossi*”. Tais movimentos rejeitavam os me-

canismos tradicionais de organização sindical e a consciência de classe relacionada, em particular da *Union of Italian Communists*. O movimento de precariedade foi retomado no início do século XXI pela geração de criativos/as e outros tipos de trabalhadores/as afetivos/as e espalhou-se pela Europa. A efígie de “São Precário”, um santo transgênero padroeiro da precariedade, apareceu pela primeira vez em 2004 e foi utilizada em muitos protestos, refletindo o movimento desde suas origens, quando a rejeição do trabalho estava ligada a motivos revolucionários. A efígie aparecia frequentemente no “*EuroMayDay*” (um movimento transnacional a protestar contra as condições de trabalho neoliberais), quando milhares de ativistas convergiam para protestar contra a falta de respostas governamentais europeias efetivas à precariedade.

A precariedade é a mais pura forma de alienação, onde o/a trabalhador/a perde toda a associação pessoal com o trabalho que realiza. Uma vez que os/as trabalhadores/as precários perseguem constantemente o próximo “biscate” (*gig*), a consistência espacial e temporal na vida está amplamente fora do alcance. A precariedade é também sintomática da diminuição do poder dos salários, à medida que o Fordismo deu lugar à acumulação financeira, ao aumento do trabalho autônomo, à automação, dentre outras coisas. Atualmente, a maioria dos/as trabalhadores/as experimenta alguma forma de precariedade com contratos de trabalho gravemente enfraquecidos, endividamento, austeridade e o recuo do estado social. A precariedade refere-se ainda ao “estado de ser” resultante de um trabalho instável e atípico, subempregado ou hiperempregado. Frequentemente o trabalho precário é conduzido por trabalhadores/as “superqualificados/as” para o trabalho que realizam, por isso subempregados/as. A precariedade chama a atenção tanto para “a face opressora do capitalismo pós-fordista”, quanto para as “potencialidades que surgem da recusa do trabalho pelos/as próprios/as trabalhadores/as” e suas demandas subjetivas. A precariedade do/a trabalhador/a moderno/a é central para compreender o “eu” (*self*) quantificado no trabalho. Pois, os/as trabalhadores/as são compelidos/as a espremer cada gota de força de trabalho de seu corpo, incluindo o trabalho que na maioria das vezes é invisível – *e.g.* atitudes, sentimentos e pensamentos (Moore, 2018a).

Os efeitos dessas mudanças tecnológicas na saúde física e psicológica dos seres humanos são significativos, como pode ser observado no seguinte trecho:

A line of subordination in this labour process goes from the economic system to the ego-ideal or subjective image, to the mind, to the body. In effect, each person is commanded (or seduced) to use their mind to subordinate their body to the ego-

ideal, and hence to the economic system. Capital encourages universal communication, and machinic devices appear to facilitate this communication [...]. Thus, anything that cannot be quantified and profiled is rendered incommunicable (Moore, 2018a, p. 83).

Ainda segundo esta autora (2018b), a precariedade está associada ainda a uma série de tendências contemporâneas: à redução da proteção social e a contratos de trabalho informais e flexíveis, possibilitados pela produção enxuta, pelo *just-in-time*, pelo teletrabalho e pela terceirização. A precariedade é também um regime de trabalho de insegurança não autodeterminada, de todas as áreas da vida e do trabalho, bem como à possível invenção de novas formas de resistência e à chance de se formar novamente como “precariado”, o que leva à dependência do capital para a sobrevivência, à descartabilidade e a um “inferno da ausência de garantias”. O discurso da “nova economia” é muitas vezes um pretexto para impor a precariedade ou ocultar a exploração do trabalho. Enquanto as promessas de alegria e prazer na “economia baseada no conhecimento” têm sido em grande parte não cumpridas, os sintomas negativos da precariedade são abundantes. Daí, a autora chama a atenção para o facto de que,

The precariat [...] are living and breathing, productive and reproductive labourers, individuals and groups who are oppressed by a wage labour system that renders them unwaged, underemployed, undignified, and subaltern (Moore, 2018b, p. 87).

Portanto, esses são alguns dos argumentos que corroboram a denúncia de um aprofundamento da precariedade nas relações de trabalho no período recente. Nesse sentido, parece haver uma contradição entre os avanços técnico-científicos que fomentam a ideia de evolução tecnológica para uma “Indústria 4.0” enquanto massas de trabalhadores/as são empurrados/as para relações de trabalho precárias de igual proporção. Esse fenómeno tem colocado novos desafios ao trabalho organizado (Estanque et al., 2018). Contudo, interroga-se ainda neste capítulo sobre outra tentativa muito difundida na literatura de captar as transformações recentes nas relações de trabalho, nomeadamente: a noção de “uberização”.

2.3. Uberização?

O fenómeno da “uberização” também é uma expressão das relações de trabalho contemporâneas. Nos últimos anos milhões de trabalhadores/as mundo afora tem sido seduzi-

dos/as pela ideia de uma economia do compartilhamento (*sharing economy*). O compartilhamento e a colaboração estariam a acontecer de formas e em uma escala nunca possível, criando uma cultura e uma economia do “*what’s mine is yours*” (Botsman & Rogers, 2010). Um dos símbolos desta “nova economia” é a *start-up* Uber (Rosenblat, 2018). Os/as trabalhadores/as na Uber supostamente podem definir o seu próprio horário de trabalho livremente; a possibilidade de conduzir com um aplicativo a qualquer hora do dia ou da noite está ao acesso de todos/as, bastando um clique para tal; e, cada trabalhador/a aumentará os seus rendimentos de acordo com seu ritmo (Uber, 2021). Estudos empíricos chegam mesmo a destacar as possibilidades democráticas que a economia do compartilhamento oferece (Ravenelle, 2019; Schor, 2020). Entretanto, na sequência do texto abordam-se questões como o significado do termo “uberização”, suas origens, bem como seus impactos, sobretudo na (semi)periferia do capitalismo.

De acordo com o dicionário Cambridge, o verbo “uberizar” (*Uberize*) significa: “*to change the market for a service by introducing a different way of buying or using it, especially using mobile technology*”. Por sua vez, o termo “uberização” (*Uberization*) quer dizer: “*the act or process of changing the market for a service by introducing a different way of buying or using it, especially using mobile technology*”. Nesse sentido, “*the idea behind uberization is providing on-demand services for as many needs as possible*” (Cambridge, 2021). Portanto, o uso de tecnologia móvel para fornecer serviços sob – demanda faz parte da essência deste fenômeno.

É possível que o termo “uberizado” (*Uber-ized*), referindo-se ao local de trabalho, tenha aparecido pela primeira vez na literatura na obra de Hill (2015), “*Raw deal – how the ‘uber economy’ and runaway capitalism are screwing American workers*”, uma denúncia da “sociedade *freelance*” que emerge com o modelo de negócios da Uber nos EUA. Quase que em simultâneo, Slee (2015) dedicou parte da sua obra (*What’s Yours Is Mine – against the Sharing Economy*)¹³ para discutir como a busca por uma “sociedade voltada para o consumidor” está a conduzir a uma nova forma de trabalho precário. De modo que, essa obra chegou a ser traduzida alhures como “uberização: a nova onda do trabalho precarizado” (Slee, 2017). No entanto, o termo “uberização” (*Uberization*), associado ao trabalho profissional, aparece efetivamente na obra de Scholz (2017). De acordo com este autor, o trabalho

¹³ O título evidencia um trocadilho com o título da obra de Botsman e Rogers (2010) “*What’s mine is yours: the rise of collaborative consumption*”.

via plataformas digitais, tais como a Uber, representa uma descontinuidade com as formas de exploração do capitalismo pré-digital. Esse segundo nível de exploração – consequentemente de concentração da riqueza – é denominado pelo autor como a “espoliação da multidão” (*crowd fleecing*), a qual resulta de uma reorganização do trabalho marcada pela incerteza temporal, suplantando o modelo de emprego associado à proteção social dos/as trabalhadores/as. Nessa perspectiva, a “uberização” é uma noção que busca captar os processos de exploração do trabalho que se desenvolvem com a digitalização.

O fenômeno da “uberização” parece ter impactado sobremaneira países da (semi)periferia do capitalismo, tais como o Brasil. Lá, a empresa iniciou suas atividades em 2014. Para Abílio (2020), a “uberização” é uma tendência com potencial de generalização nas relações de trabalho que abrange diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, em nível global. Nesse sentido, a definição de “uberização” envolve quatro características principais, nomeadamente:

1) Trata-se de uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado [...], ao mesmo tempo que está desprovido de qualquer direito ou proteção associados ao trabalho, assim como de qualquer garantia sobre sua própria remuneração e limites sobre seu tempo de trabalho. Podemos defini-la como redução do trabalhador a um trabalhador *just-in-time* [...]; 2) As empresas designam sua atividade principal como *mediadoras* que detêm essencialmente meios tecnológicos para a promoção e organização do encontro entre oferta e procura de diferentes atividades econômicas, e, em realidade, operam aí novas formas de subordinação e controle do trabalho. Essas hoje desafiam e mobilizam os estudos do trabalho, as políticas públicas, as regulações do trabalho no que concerne a seu reconhecimento, categorização, legalização. Para sua compreensão utilizaremos a definição de *gerenciamento algorítmico do trabalho*; 3) De um contingente predefinido passamos a lidar com a figura da multidão de trabalhadores disponíveis: controle e subordinação operam de forma racionalizada com a indeterminação quanto ao número de trabalhadores, seu perfil profissional, seu tempo de trabalho, sua remuneração. Na mesma lógica, o papel de instituir e executar normas de certificação e fiscalização do trabalho é transferido do Estado para as empresas-aplicativo [...], que o terceirizam para a multidão indeterminada de consumidores. É transferida para os consumidores parte do gerenciamento e controle sobre o trabalho, também ele um controle subordinado pelas *empresas-aplicativo*. A indeterminação controlada da multidão será aqui compreendida por meio da definição de *crowdsourcing* [...]; 4) Todos esses elementos envolvem também o deslizamento da identidade profissional do trabalho para a de *trabalho amador*, componente poderoso desse novo tipo de informalização do trabalho (Abílio, 2020, p. 114 - grifo nosso).

Portanto, o fenômeno da “uberização” nessa concepção se refere a processos que não se restringem a empresa Uber, nem mesmo se iniciam com ela. No entanto, este “*brave new world [of work]*” (Huxley, 2010), proporcionado por empresas como a Uber, tem gerado

uma série de efeitos negativos sobre as relações de trabalho. É nesse sentido que se compreende o termo “uberização”¹⁴.

Conclusão provisória

O capitalismo contemporâneo nas economias avançadas (evidentemente com repercussões nas economias periféricas) tem sido marcado pela emergência de um pequeno número de empresas (plataformas digitais) que controlam quantidades imensas de dados (*Big Data*) e concentram poder econômico e político no modelo de negócios da economia digital. No âmbito das relações de trabalho, por um lado, avança o desenvolvimento tecnológico, por outro, surgem novas formas de precariedade, bem como a expulsão de mão-de-obra da produção pela automação e a comunicação cibernética. Ideias como uma *sharing economy* são subsumidas pelo fenômeno da “uberização”, sobretudo em países da semiperiferia e periferia do capitalismo.

Contudo, as circunstâncias com as quais os/as trabalhadores/as se defrontam ainda estão a ser disputadas. Nesse sentido, as organizações que representam seus interesses coletivos, como os casos dos sindicatos investigados nesta tese, têm um papel fundamental a desempenhar no curso da história contemporânea. As transformações descritas acima se expressam com intensidade em uma modalidade de trabalho que emergiu nestes últimos anos com presença global, *c'est-à-dire*, o “trabalho via plataformas digitais”. Por isso, no próximo capítulo examina-se as condições impostas aos/às trabalhadores/as nessa “nova” modalidade de trabalho.

¹⁴ Este tema será retomado no capítulo VI.

CAPÍTULO II – O TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

Introdução

No capítulo anterior discutiu-se alguns dos argumentos utilizados em estudos que tentam captar as recentes transformações na economia e nas relações laborais. Essa contextualização teve como intenção auxiliar na compreensão de um fenômeno que emergiu nos últimos anos no mundo do trabalho, nomeadamente, as plataformas digitais, tema que será tratado neste capítulo. Nesse sentido, uma análise sobre os recursos de poder mobilizados na organização e representação dos/as interesses coletivos de trabalhadores/as de plataformas digitais deve ter em conta a força de trabalho envolvida, a diversidade de plataformas, bem como as condições impostas aos/às trabalhadores/as.

Logo, o objetivo deste capítulo é examinar as condições de trabalho impostas aos/às trabalhadores/as com o chamado trabalho via plataformas digitais. Para tanto, no primeiro momento, discute-se a emergência das plataformas digitais de trabalho como parte da economia de plataformas. No segundo momento, apresenta-se uma tentativa de categorizar a diversidade de plataformas existentes até os dias atuais. No terceiro momento, destacam-se estudos sobre a força de trabalho envolvida no trabalho baseado em plataformas na Europa. Por fim, faz-se uma incursão em algumas questões que caracterizam as condições de trabalho de trabalhadores/as na economia de plataformas digitais.

1. A ascensão das plataformas digitais

Uma diversidade de termos tem sido utilizada pela literatura especializada para caracterizar a economia da chamada “era digital”. Alguns autores utilizam a expressão economia colaborativa (De Groen & Maselli, 2016). Outros autores referem-se a uma economia compartilhada (Frenken & Schor, 2017; Schor, 2016, 2020). Há ainda aqueles que utilizam o termo economia *gig* (Friedman, 2014; Huws, Spencer, Syrdal, & Holts, 2017). Um outro grupo de autores falam de uma economia sob demanda (De Stefano, 2016; Smith & Leberstein, 2015; Todolí-Signes, 2017). Cada um desses termos é formado por pressupostos

que configuram maneiras distintas de perceber a relação capital-trabalho. Nesse sentido, enquanto alguns podem dificultar a compreensão dos determinantes dos processos de precarização das condições de trabalho nessa nova economia, outros procuram evidenciar essas causas.

Esta investigação toma como referência o conceito economia de plataformas (*Plattformökonomie*) (Schmidt, 2017)¹⁵. Esta caracteriza-se essencialmente por quatro aspetos: a) Consiste em mercados *on-line* com pelo menos três partes envolvidas, operadores/as, contratados/as independentes e clientes das plataformas; b) Os/as operadores/as se isentam dos riscos empresariais, legais e sociais, custos da força de trabalho e meios de produção na prestação do serviço ao cliente; c) A arquitetura da plataforma é marcada pela assimetria de informação e poder em favor de operadores/as; d) É impulsionada por capital de risco e efeitos de rede na sua utilização, com tendência ao oligopólio. Nas palavras do autor:

Es handelt es sich um Online-marktplätze mit mindestens drei Parteien. Die Plattformbetreiber_innen vermitteln als Intermediär zwischen Angebot und Nachfrage. Das Geschäftsmodell der Vermittlung bzw. die Dreiseitigkeit der Software ermöglicht es den Plattformbetreiber_innen, das unternehmerische, rechtliche und soziale Risiko der vermittelten Dienstleistungserbringung ebenso wie die Kosten für Arbeitskraft und Produktionsmittel nicht selbst zu übernehmen, sondern weitgehend den anderen beiden Parteien zuzuweisen. Dies ermöglicht es der Plattform, exponentiell zu wachsen, ohne dass die Betriebskosten proportional steigen. Die Plattformbetreiber_innen haben als einzige der drei Parteien vollen Zugriff auf die Daten und die Kontrolle über die Regeln auf der Plattform. Durch diese Softwarearchitektur entsteht eine Informations- und Machtasymmetrie. Angetrieben von Risikokapital sowie starken Netzwerkeffekten bei der Nutzung gibt es in der Plattformökonomie ausgeprägte Oligopol Tendenzen (Schmidt, 2017, p. 05).

O crescimento da utilização de plataformas digitais na gestão de trabalho na segunda década do século XXI pode ser compreendida como uma convergência de diversas tendências, dentre as quais destacam-se seis:

1. *The spread of digitisation, especially the use of smartphones and tablets and increasing dependence on them, especially by the young, for accessing information, price comparison, making purchases, booking services, job search and general communication.*
2. *An extension of teleworking practices that make it increasingly normal for people to work outside the traditional boundaries of space and time [...] in a formally-designated workplace.*
3. *The growth of intermediaries in global value chains that make it possible to reduce transaction costs for small and medium enterprises wishing to take advantage of labour savings leading to a growth in telemediated global sourcing.*

¹⁵ Alhures também denominado “capitalismo de plataformas” (Schmidt, 2015).

4. *A general growth in self-employment in service industries combined with a breakdown of traditional word-of-mouth methods for finding work, especially in the context of growing migration and urbanisation.*
5. *A general growth of 'just-in-time' forms of work including temporary agency working, zero-hours contracts, umbrella contracts and various forms of bogus or ambiguous self-employment.*
6. *A growth in unpaid labour on online platforms, such as Wikipedia, social media platforms, and online volunteering sites, blurring the boundaries between work and leisure* (Huws et al., 2017, p. 13).

Na Europa, em particular, o crescimento do trabalho baseado em plataformas digitais também deve ser percebido em um cenário de outras tendências mais amplas, notadamente as crises recentes do capitalismo e suas consequências para as relações de trabalho. Em outras palavras:

[...] the drop in value of real earnings in Europe in the aftermath of the financial crisis of 2007-8 and, in some countries, the impact of accompanying austerity policies including reductions in benefits and cutbacks in public services; downward pressures on wages and working conditions resulting from increased global competition in the labour market; and a general growth in non-standard forms of employment (Huws et al., 2019, p. 19).

Portanto, este não deve ser visto como algo alheio ao cenário do trabalho mais amplo (Vieira, 2021). Estas plataformas estão presentes nos mais diversos setores da economia, desde microtarefas¹⁶ até o transporte de passageiros/as. O surgimento de uma variedade de plataformas digitais de trabalho tem desafiado os esquemas de classificação convencionais do mercado de trabalho. Por isso, a seguir busca-se apresentar uma tentativa de categorizar essas plataformas que serve de base para esta investigação.

2. Categorias de plataformas digitais

Esta secção tem como objetivo apresentar uma síntese sobre as principais categorias de plataformas digitais de trabalho. Diferentes categorizações têm sido utilizadas para abordar a diversidade de plataformas digitais. Alguns estudos referem-se a um espectro de plataformas que transcende o âmbito das relações de trabalho (Kenney & Zysman, 2016;

¹⁶ Ou seja, actividades parceladas, geralmente monótonas, que ainda exigem algum tipo de julgamento além do entendimento da inteligência artificial (De Stefano, 2016).

Srnicek, 2017). Outros estudos, no entanto, têm como foco as plataformas digitais de trabalho: neste grupo há estudos que dedicam-se a criação de *clusters* apenas para plataformas de *crowdsourcing* (e.g. Leimeister, Durward, & Zogaj, 2016); alguns estudos consideraram que na economia *gig* há trabalho executado através de plataformas *on-line* e trabalho sob demanda via aplicativos (e.g. De Stefano, 2016); há também estudos que, com base nos modelos de negócios, propuseram uma distinção entre economia compartilhada e o *crowdsourcing* (e.g. Todolí-Signes, 2017); bem como estudos que propuseram uma classificação do trabalho de plataformas em três categorias, tendo como critérios a localização geográfica e o nível de habilidades exigidas pelos empregadores na execução das tarefas (Nierling et al., 2019; Vandaele, 2018). Por fim, existem estudos que dedicaram-se exclusivamente a elaboração de tipologias de plataformas digitais (Florisson & Mandl, 2018; Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019). Entretanto, nesta tese optou-se por utilizar como referência uma abordagem sobre o trabalho de plataformas elaborada a partir do mercado de trabalho na Alemanha (Schmidt, 2017), a qual contempla diversas plataformas que operam em Portugal. Por isso, na sequência do texto descreve-se o modo de funcionamento, categorias e exemplos dessas plataformas digitais de trabalho¹⁷.

A partir do conceito de “economia de plataforma” (apresentado acima) se estabelece como critério de classificação das plataformas digitais de trabalho a vinculação ou não dos serviços a um local específico e/ou a uma pessoa específica. Quanto à vinculação ou não ao local, tem-se duas categorias: o *cloudwork* e o *gigwork*. O *cloudwork* refere-se à atividade realizada independentemente da localização, ou seja, através da Internet, enquanto o *gigwork* é a atividade executada num local específico, num momento específico. Quanto à vinculação à pessoa, identifica-se duas categorias: o *crowdwork* e as tarefas atribuídas a indivíduos específicos. O *crowdwork* diz respeito à atividade atribuída a um grupo aberto na internet, onde não importa quem a realiza. Do contrário, a atividade é atribuída a uma pessoa específica (Schmidt, 2017).

1) As plataformas de *cloudwork*, por sua vez, se subdividem em três subcategorias: plataformas de mercados *freelance*, plataformas de microtarefa e plataformas de concursos criativos.

1.1) As “plataformas de mercados *freelance*” assentam-se sobre o princípio da terceirização, permitindo a externalização do trabalho para indivíduos em todo o mundo (*Digital Nomads*). Estes *freelancers* podem ser encontrados e selecionados através da plataforma

¹⁷ Também denominadas plataformas enxutas (*lean platforms*) (Srnicek, 2017).

ou candidatar-se a concursos, mediante apresentação de propostas de preços. Os contratados são selecionados individualmente em função das suas competências, a taxa é negociada individualmente e apenas uma pessoa faz o trabalho. Em geral as tarefas são complexas, exigentes, altamente especializadas, tendem a ser muito técnicas e muito bem pagas. Incluem a otimização para motores de busca, trabalho em *software*, tarefas de desenvolvimento de *web*, serviços de *marketing*, *design*, autoria, jurídicos e engenharia (e.g. *Upwork*¹⁸).

1.2) As “plataformas de microtarefa” (*crowdwork*) tratam da atribuição em massa de tarefas repetitivas, tão pequenas quanto possível, a um grupo não específico de trabalhadores/as não qualificados e permutáveis. O processamento é automatizado, anônimo e semelhante a uma linha de montagem. Muitas das tarefas envolvem problemas de processamento de dados que podem ser mais bem resolvidos pela cognição humana, mas cujos resultados podem ser avaliados e montados por um computador. As atividades incluem a verificação de conjuntos de dados, a digitalização de cartões de visita, a transcrição de arquivos de áudio, a criação de descrições de produtos, a análise de sentimentos e a moderação de conteúdo (e.g. *AMT*¹⁹, *CrowdFlower*²⁰ e a plataforma alemã *Clickworker*²¹).

1.3) Por fim, as “plataformas de concursos criativos” (*crowdwork*) envolvem o processamento competitivo e comercial de tarefas criativas, tais como *design* de logotipo (e.g. *99designs*²²), desenvolvimento de campanhas de *marketing* e inovação aberta para grandes empresas (e.g. *Jovoto*²³), reinvenção e *design* de produtos (e.g. *Quirky*²⁴), *design* de veículos altamente especializados (e.g. *Local Motors*²⁵), ideias para problemas de P&D (e.g. *InnoCentive*²⁶). Os clientes em concursos criativos procuram a melhor solução possível para um

¹⁸ A *Upwork*, anteriormente “*Elance*” e “*oDesk*”, foi fundada em 2015. Está sediada em Santa Clara, Califórnia, USA. Cf.: <https://www.upwork.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

¹⁹ A *Amazon Mechanical Turk* (*AMT* ou *MTurk*) foi fundada em 2005 nos Estados Unidos. Pertence a empresa *Amazon*. Cf.: <https://www.mturk.com/>. Foi a primeira empresa deste setor. Acesso em 03 dez. 2022.

²⁰ A *CrowdFlower* foi fundada em 2007. Está sediada em San Francisco, Califórnia, USA, pertence a empresa *Appen*. Cf.: <https://appen.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

²¹ *Clickworker* foi fundada em 2005 sob o nome “*humangrid GmbH (Gesellschaft mit beschränkter Haftung)*”. Cf.: <https://www.clickworker.de/>. Acesso em 03 dez. 2022.

²² A *99designs* foi fundada em 2008 e está sediada em Melbourne, Austrália. Cf.: <https://99designs.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

²³ A *Jovoto* foi fundada em 2007 e está sediada em Berlim. Cf.: <https://www.jovoto.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

²⁴ A *Quirky* foi fundada em 2009. Está sediada em New York, New York, USA. Cf.: <https://quirky.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

²⁵ A *Local Motors* foi fundada em 2007. Está sediada em Phoenix, Arizona, USA. Cf.: <https://localmotors.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

²⁶ A *InnoCentive* foi fundada em 2001. Está sediada em Waltham, Massachusetts, USA. Cf.: <https://www.innocentive.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

problema, a partir de um *pool* muito heterogêneo de soluções, desenvolvidas especialmente para si. Geralmente só uma solução é necessária, paga e utilizada, as outras são descartadas.

2) As plataformas de *gigwork* também se subdividem em quatro outras subcategorias: alojamento, serviços de entrega e transporte de passageiros, serviços domésticos e pessoais, bem como microtarefas locais.

2.1) As “plataformas de alojamento” são um fenómeno global, com forte concentração em metrópoles atraentes para turistas e dentro destas nos bairros da moda, onde oferecem uma alternativa mais barata e individual aos hotéis (*e.g. Airbnb*²⁷ e as plataformas alemãs *Wimdu*²⁸ e *9Flats*²⁹).

2.2) As “plataformas de transporte de passageiros” tem na *Uber*³⁰ o símbolo do poder disruptivo da economia de plataformas, tanto para críticos quanto para empreendedores e investidores. Seu concorrente imediato é a *Lyft*³¹. Ainda nesta categoria, há as “plataformas de serviços de entrega”. Neste segmento a Uber está ativa com o serviço *UberEats*³². Na Alemanha destacam-se as empresas *Hello Fresh*³³ e *Delivery Hero*³⁴.

2.3) Neste subgrupo tem-se as “plataformas de serviços domésticos e pessoais”. Estas referem-se aos serviços prestados em casa ou na esfera privada. Tais plataformas oferecem serviços de limpeza, recados, reparações, montagem de móveis Ikea, dentre outros (*e.g. TaskRabbit*³⁵ e *Handy.com*³⁶, *Helpling*³⁷ e a plataforma alemã *Book A Tiger*³⁸). Entretanto, os serviços de limpeza são os mais fortemente representados nesta área. Também existem

²⁷ A *Airbnb* foi fundada em 2008. Está sediada em São Francisco-USA. Cf: <https://www.airbnb.pt/>. Acesso em 03 dez. 2022.

²⁸ A *Wimdu* foi fundada em 2011. Está sediada em Berlim, Alemanha. Cf: <https://www.wimdu.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

²⁹ A *9Flats* foi fundada em 2011. Está sediada em Singapura. Cf: <https://www.9flats.com/pt/>. Acesso em 03 dez. 2022.

³⁰ A *Uber* foi fundada em 2009. Está sediada em San Francisco, California, USA. Cf: <https://www.uber.com/pt-pt-pt/>. Acesso em 03 dez. 2022.

³¹ A *Lyft* foi fundada em 2012. Está sediada em San Francisco, California, USA. Cf: <https://www.9flats.com/pt/>. Acesso em 03 dez. 2022.

³² A *UberEats* foi lançada em 2014. Cf: <https://www.ubereats.com/pt>. Acesso em 03 dez. 2022.

³³ A *Hello Fresh* foi fundada em 2011. Está sediada em Berlim, Alemanha. Cf: <https://www.hellofresh.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

³⁴ A *Delivery Hero* foi fundada em 2011. Está sediada em Berlim, Alemanha. Cf: <https://www.deliveryhero.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

³⁵ A *TaskRabbit* foi fundada em 2008. Está sediada em San Francisco, Califórnia, USA. Cf.: <https://www.taskrabbit.com/>. Acesso em 31 jul. 2020.

³⁶ A *Handy.com* foi fundada em 2012. Está sediada em Nova Iorque, NY, USA. Cf: <https://www.handy.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

³⁷ A *Helpling* foi fundada em 2012. Está sediada em Londres, Reino Unido. Cf: <https://www.helpling.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

³⁸ A *Book A Tiger* foi fundada em 2014. Está sediada em Berlim, Alemanha. Cf: <https://www.bookatiger.com/de-en/>. Acesso em 03 dez. 2022.

serviços pessoais como enfermagem, acompanhamento, *babysitting*, prostituição *etc.*, que são explorados por modelos de negócios baseados em plataformas.

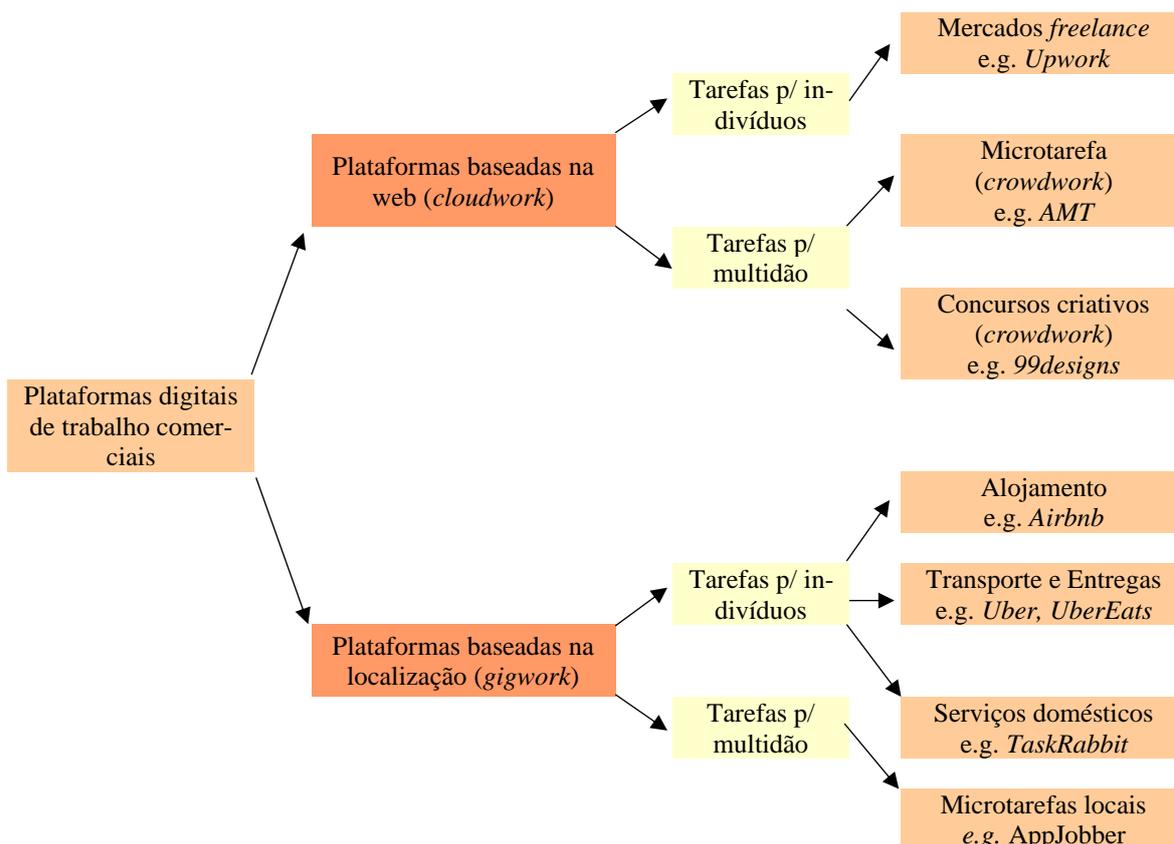
2.4) Por último, existem “plataformas de microtarefas locais”. Os trabalhos podem incluir tirar fotos de artigos em locais específicos, em expositores de lojas, preços de produtos, dentre outros. Um exemplo deste tipo de plataformas é a *AppJobber*³⁹. Entretanto, o volume de negócios nessa subcategoria é considerado baixo, portanto, ainda sem um mercado de trabalho real.

Portanto, em função dos critérios expostos acima, essa investigação toma como referência a literatura que identifica essas sete subcategorias de plataformas digitais de trabalho na economia capitalista de plataformas, conforme pode ser observado na Figura 2.

³⁹ A *AppJobber* foi fundada em 2010. Está sediada em Darmstadt, Hessen, Alemanha. Cf.: <https://appjobber.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

Figura 2

Categorias de plataformas digitais de trabalho



Nota. Adaptado de Schmidt (2017, p. 07).

Contudo, tais categorizações têm um caráter teórico – analítico, pois na prática existem muitas interligações entre elas. Além disso, trata-se de um instantâneo, pois as plataformas estão frequentemente a mudar de nome, fundirem-se ou mesmo desaparecerem, portanto, podem já não estar presentes no mercado da forma apresentada acima. A seguir, entretanto, busca-se examinar algumas tentativas de produzir estimativas sobre a dimensão do fenómeno do trabalho baseado em plataformas digitais, notadamente no contexto europeu.

3. A força de trabalho nas plataformas digitais

Esta secção tem como objetivo apresentar estatísticas iniciais sobre o trabalho baseado em plataformas digitais. Ainda é difícil estimar o tamanho da força de trabalho envolvida nesse fenómeno. As principais razões apontadas na literatura são as seguintes: a ausência de

uma definição consensual, bem como o facto de ser um fenómeno que está a mudar rapidamente (Huws et al., 2017); as plataformas têm sido restritivas e seletivas ao conceder aos investigadores acesso aos dados de seus/suas utilizadores/as, citando preocupações de privacidade e concorrência (Frenken & Schor, 2017); quando as plataformas partilham estatísticas sobre o número de participantes registados, isso não reflete necessariamente a força de trabalho ativa (Berg et al., 2018); trata-se de uma força de trabalho global composta por indivíduos que podem se registar em várias plataformas ao mesmo tempo, o que é difícil de distinguir de números mais amplos sobre o trabalho independente (*freelancing*), o trabalho contingente e o emprego atípico (*non-standard*) (Gandini, 2019). Contudo, três análises comparativas recentes têm buscado fornecer estimativas sobre a dimensão desse fenómeno na Europa (Huws et al., 2017; Pesole et al., 2018; Piasna, Zwysen, & Drahokoupil, 2022).

Um estudo foi realizado pela Universidade de Hertfordshire, a *Foundation for European Progressive Studies* (FEPS) e a UNI Europa (Huws et al., 2017). Investigou-se a proporção da população envolvida no trabalho via plataformas, através de *on-line surveys* em 07 países europeus: Alemanha, Áustria, Holanda, Itália, Reino Unido, Suécia e Suíça. O trabalho de campo para os inquéritos nesses sete países foi realizado entre janeiro de 2016 e abril de 2017. A amostra foi de 14.859 entrevistados/as (média de 2.122 por país) e correspondeu à faixa etária de 15 a 79 anos, com alguma variação de país para país. As estimativas para o trabalho baseado em plataformas digitais como mais da metade de todo o rendimento pessoal dos/as entrevistados/as variaram entre 5,1% na Itália e 1,6% nos Países Baixos (média de 2,9%), conforme pode ser observado na coluna central da Tabela 1.

Tabela 1

Pessoas a ganhar pelo menos 50% da renda pessoal com trabalho via plataformas

COUNTRY	ESTIMATED PROPORTION OF WORKING POPULATION GETTING AT LEAST 50% OF INCOME FROM CROWD WORK	EQUIVALENT NUMBER OF PEOPLE
Austria	2.3%	130,000
Switzerland	3.5%	210,000
Germany	2.5%	1,450,000
Italy	5.1%	2,190,000
Netherlands	1.6%	200,000
Sweden	2.7%	170,000
UK	2.7%	1,330,000

Nota. Fonte: (Huws et al., 2017, p. 26)

Outro estudo foi conduzido pelo *Joint Research Centre – JRC* (Pesole et al., 2018)⁴⁰. Realizou-se um *survey* exploratório, *COLLaborative Economy and EMPloyment* (COLLEEM), em 14 Estados-Membros da UE (Alemanha, Croácia, Eslováquia, Espanha, Finlândia, França, Holanda, Hungria, Itália, Lituânia, Reino Unido, Romênia, Suécia e Portugal). O inquérito visou ser representativo de todos os/as utilizadores/as da Internet entre 16 e 74 anos nos países selecionados. O trabalho de campo foi realizado na segunda metade de junho de 2017, com uma amostra final de 32.409 participantes (cerca de 2.300 por país). De acordo com este estudo, a percentagem de trabalhadores/as que geraram pelo menos 50% do seu rendimento mensal através das plataformas digitais variou entre 4,3% no Reino Unido e 0,6% na Finlândia, com uma média de cerca de 2,3%, conforme pode ser observado no final da coluna VIII da Tabela 2⁴¹.

Tabela 2

Percentagem de trabalhadores/as de plataformas na Europa

	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII	
	1. Frequency		2. Hours		3. Income											
	% monthly or more	Estimate signif. frequency	10 or more hours pw	Estimate signif. hours	25% income or more	Estimate e signif. income	50% income or more	Estimate signif. income								
United Kingdom	82.5%	9.9%	56.1%	6.7%	71.0%	8.5%	35.7%	4.3%								
Spain	80.5%	9.4%	56.7%	6.6%	52.1%	6.1%	17.6%	2.0%								
Germany	78.3%	8.1%	63.1%	6.6%	62.8%	6.5%	23.9%	2.5%								
Netherlands	89.1%	8.7%	55.0%	5.4%	66.8%	6.5%	29.8%	2.9%								
Portugal	67.2%	7.1%	56.1%	6.0%	39.6%	4.2%	15.4%	1.6%								
Italy	79.7%	7.1%	61.0%	5.4%	61.0%	5.4%	20.4%	1.8%								
Lithuania	65.0%	5.9%	61.3%	5.6%	60.9%	5.6%	17.7%	1.6%								
Romania	79.5%	6.4%	55.8%	4.5%	47.7%	3.8%	9.7%	0.8%								
France	84.2%	5.9%	59.7%	4.2%	69.1%	4.8%	25.8%	1.8%								
Croatia	64.3%	5.2%	63.9%	5.2%	36.6%	3.0%	12.8%	1.0%								
Sweden	74.6%	5.3%	49.2%	3.5%	64.1%	4.6%	23.0%	1.6%								
Hungary	74.8%	5.0%	62.0%	4.1%	52.7%	3.5%	19.2%	1.3%								
Slovakia	73.4%	5.1%	39.6%	2.7%	53.5%	3.7%	12.5%	0.9%								
Finland	68.7%	4.1%	48.9%	2.9%	54.4%	3.3%	10.7%	0.6%								
Total	80.1%	7.7%	58.2%	5.6%	61.8%	6.0%	24.0%	2.3%								

Nota. Fonte: (Pesole et al., 2018, p. 18)

Um terceiro estudo, de caráter mais restritivo, foi dirigido pelo *European Trade Union Institute – ETUI* (Piasna et al., 2022). Também se realizou um *survey* em 14 Estados-Membros da UE: Áustria, Bulgária, República Tcheca, Estónia, França, Alemanha, Grécia,

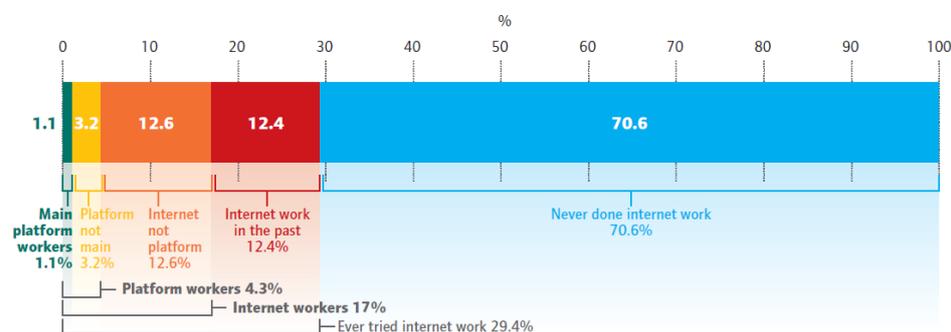
⁴⁰ O JRC (*Joint Research Centre*) é o serviço científico e de conhecimento da Comissão Europeia.

⁴¹ Entretanto, em estudo posterior esta média foi ajustada para 1,4% (Urzi Brancati, Pesole, & Fernández-Macías, 2020).

Hungria, Irlanda, Itália, Polónia, Roménia, Eslováquia e Espanha. O inquirido visou ser representativo da população em idade ativa, ou seja, de 15 a 65 anos, em cada país. O trabalho de campo foi realizado entre 5 de março e 9 de maio de 2021. A amostra variou entre 1.476 respondentes na Eslováquia e 1.760 na Áustria (aproximadamente 1.750 entrevistas por país), num total de 24.108 respondentes nos 14 países. De acordo com o estudo, trabalhadores de plataformas digitais que afirmam trabalhar mais de 20 horas por semana em plataformas ou ganhar mais de 50% do seu rendimento com este tipo de trabalho representam 1,1% do total de inquiridos da amostra, conforme pode-se observar na Tabela 3.

Tabela 3

A extensão do trabalho de plataforma e de internet



Nota. Fonte: (Piasna et al., 2022, p. 15)

Portanto, estas tentativas de estimar a percentagem de trabalhadores/as de plataformas digitais na Europa sugerem que eles/as ainda representam uma pequena porção da força de trabalho geral^{42,43}. Entretanto, o trabalho via plataformas é um fenómeno crescente (Huws et al., 2017; Pesole et al., 2018; Piasna et al., 2022) de alcance global (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018) que justifica estudos específicos, uma vez que é relativamente distinto de outras transformações dentro do desenvolvimento capitalista (Vandaele, 2021). Ainda nesse

⁴² Adiante serão apresentadas estatísticas específicas para Alemanha e Portugal, capítulos V e VI respectivamente.

⁴³ Nos Estados Unidos as estimativas recentes buscam retratar esta realidade. Dados do inquérito *on-line* *RAND-Princeton Contingent Worker Survey* (RPCWS), realizado em 2015 evidenciaram que cerca de 0,5% dos/as trabalhadores/as indicaram que trabalhavam através de um “intermediário *on-line*” (Katz & Krueger, 2019). Já estudos conduzidos pelo *JPMorgan Chase Institute* identificaram um percentual de cerca de 1,6% que geravam rendimentos através da “economia de plataformas *on-line*” (Farrell, Greig, & Hamoudi, 2018). Portanto, parece que os critérios utilizados nestes estudos têm levado a uma variação significativa nas estimativas naquele país.

sentido, um parlamentar português se expressou da seguinte maneira acerca dos desafios relacionados a esse fenômeno:

[...] o trabalho em plataformas tenderá a aumentar, a questão é saber se nós conseguimos associar ao trabalho em plataformas um conjunto de regulações, de direitos, que travem o processo que hoje existe, que é a associação entre plataformação do trabalho e a demolição de direitos que são direitos trabalhistas fundamentais, em alguns casos até de direitos constitucionais, como direito à não discriminação, o direito a saúde e a segurança. (P – P1, Pos. 16)

Nesse sentido, a seguir, discute-se as condições de trabalho impostas aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais.

4. Condições de trabalho de trabalhadores/as de plataformas

As condições de trabalho são um aspeto preocupante do trabalho via plataformas digitais. As plataformas desenvolvem atualmente um mercado de trabalho paralelo ultra flexível, em que o emprego não é regido por qualquer forma de contrato (Degryse, 2016). As tecnologias fornecem acesso a uma força de trabalho extremamente ajustável: os/as trabalhadores/as são fornecidos “na hora certa” (*just-in-time*) e remunerados/as com base no “pagamento conforme o uso” (*pay-as-you-go basis*) (De Stefano, 2016, p. 04). Além disso, os termos “trabalho” ou “trabalhadores” são muito pouco utilizados, conseqüentemente oculta-se a natureza de “trabalho” destas atividades e seus componentes humanos, algo potencialmente prejudicial (Idem, 2016, p. 05). Portanto, deve-se ter em conta evidências sobre as condições de trabalho destes/as trabalhadores/as.

Alguns estudos têm tentado levantar informações sobre as condições de trabalho na economia de plataformas digitais. As principais questões abordadas nesses estudos tem sido as seguintes: o *status* legal dos/as trabalhadores/as, seus rendimentos, a acessibilidade ao trabalho, os mecanismos de controlo / classificação, a flexibilidade do trabalho, a comunicação com as plataformas, a saúde dos/as trabalhadores/as, os riscos à sua segurança, a representação coletiva, dentre outras. Na sequência, dedica-se atenção a alguns dados e informações sobre esses temas.

4.1. Estatuto jurídico

O estatuto dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais relaciona-se ao seu “poder institucional” no nível da produção (Schmalz & Dörre, 2014). Nesse sentido, os/as trabalhadores/as de plataformas geralmente são classificados/as pelas empresas como contratados/as independentes (*independent contractors*). A negação contractual do *status* de empregado/a ou trabalhador/a é uma característica marcante de quase todos os contratos de trabalho na economia de plataformas (Prassl, 2018). Com isso, eles/as não têm acesso à legislação de proteção ao emprego e direitos sociais, tais como licença maternidade, férias remuneradas, seguro desemprego, descanso pago, licença médica *etc.* (De Stefano, 2016; Moore, 2018b). Entretanto, a classificação dos/as trabalhadores/as como contratados independentes tem sido contestada em tribunais por sindicatos *mainstreams*⁴⁴. As disputas em torno *status* dos/as trabalhadores/as, como contratados/as independentes ou empregados/as das empresas, reflete as tensões e oposições entre um “modelo de negócios” e um “modelo social” (Degryse, 2016).

De acordo com o *survey* realizado em países europeus por Huws *et al* (2017), ao serem perguntados/as sobre seu *status* de emprego, os/as trabalhadores/as de plataformas eram mais propensos a se descreverem como empregados/as em tempo inteiro (*employed full-time*), provavelmente em emprego regular ou empregados/as das plataformas. Entre aqueles/as que ganham mais da metade de sua renda com o trabalho de plataformas essa proporção variou de 43%-63%, dependendo do país. Já no levantamento realizado por Pesole *et al* (2018) 38% dos/as trabalhadores/as de plataformas que ganham 50% ou mais de sua renda via plataformas e/ou trabalham via plataformas mais de 20 horas por semana se definiram como empregados/as (*employees*) e disseram explicitamente que não tinham uma atividade secundária de trabalho autônomo. No estudo realizado por Piasna *et al* (2022), dentre aqueles/as que declararam ter o trabalho de plataformas como principal atividade, cerca de 30% são trabalhadores/as com um contrato de trabalho sem termo (*employee open-ended contract*). Portanto, esses dados sugerem que a percepção de muitos/as trabalhadores/as vai de encontro à classificação das empresas como contratados/as independentes.

Huws *et al* (2017) verificaram ainda o número de trabalhadores/as que se identificou como contratados/as independentes. Este variou de 12% a 18%, um percentual que pode ser

⁴⁴ Esse tema será tratado de forma mais detalhada no próximo capítulo V.

considerado pequeno. Contudo, alguns/mas trabalhadores/as expressaram uma visão crítica em relação a essa classificação, como no exemplo que se segue:

I have some issues with the company, how it works, how it operates, how it treats its riders ... I say I work for [name of platform], okay, I guess that's true, but I'm not actually a worker or employee of [name of platform]. I'm an independent contractor for [name of platform]. So, I'm self-employed. [name of platform] is technically my customer, not my employer. I think this is a bullshit thing they've done to try and save money and transfer risk ... and you are kind of aware of that (Entrevistado/a apud Huws et al., 2017, p. 39).

Essa e outras considerações de mesma natureza por parte dos/as entrevistados/as durante a investigação qualitativa – principalmente trabalhadores/as que realizavam trabalhos *off-line* (e.g. trabalho de entrega, motoristas) para plataformas *on-line* – levaram os/as investigadores/as à conclusão de que existe,

[...] not only a general dissatisfaction with their current employment status on the part of some crowd workers but also considerable lack of knowledge of their rights and the workings of the existing systems. This indicates that there may not only be a need for a clarification of existing regulations but also for adaptations that make them fit for purpose in relation to the protection of vulnerable crowd workers (Huws et al., 2017, p. 40).

4.2. Rendimentos e disponibilidade de trabalho

A remuneração de trabalhadores/as de plataformas digitais expressa um aspeto do “poder estrutural”, como uma fonte primária de poder (Schmalz & Dörre, 2014). É difícil obter estimativas sobre a remuneração média dos/as trabalhadores/as na economia de plataformas. Algumas investigações, no entanto, têm buscado levantar informações sobre o assunto. Com relação aos rendimentos de trabalhadores/as que realizam trabalhos *off-line* para as plataformas *on-line*, Field e Forsey (2016) verificaram que alguns/mas motoristas que trabalham para a Uber em Londres ganham apenas £2 por hora, o que corresponde a menos de um terço do salário mínimo nacional (na ocasião £9.40). Quanto àqueles/as que realizam trabalhos *on-line* para as plataformas, um *survey* realizado pela OIT constatou que, em média, um/a trabalhador/a ganhava US\$ 4,43 por hora quando apenas o trabalho pago é considerado, e se o total de horas pagas e não pagas for considerado, então o salário médio cai para US\$ 3,29 por hora. Os resultados da investigação mostraram ainda que uma proporção substancial de trabalhadores/as ganha abaixo de seu salário-mínimo local. Também houve

diferenças em relação à média de ganhos entre géneros e regiões, mesmo dentro da mesma plataforma (Berg et al., 2018)⁴⁵.

Na avaliação de alguns autores essa baixa remuneração resulta da intensa concorrência entre trabalhadores/as e de uma transferência dos riscos empresariais para eles (Prassl, 2018; Schmidt, 2017). No caso particular das plataformas de transporte de passageiros mencionadas acima,

[...] very low fares which have been cut in recent years; high rates of commission which vary between newer and older drivers; the costs of renting the right vehicle which meets Uber's requirements; and the costs of refuelling and maintaining each vehicle (Field & Forsey, 2016).

No entanto, em *surveys* realizados com ambas as categorias de trabalhadores/as de plataformas (trabalho *on-line* e *off-line*), verificou-se que para a maioria deles/as o trabalho via plataformas constitui uma fonte secundária de rendimento (Huws et al., 2017; Pesole et al., 2018).

Trabalhadores/as de plataformas dos países em desenvolvimento mencionaram também que eles/as eram frequentemente excluídos/as ou discriminados/as na realização de algumas tarefas, particularmente bem remuneradas. Além disso, os/as trabalhadores/as que não conseguem encontrar trabalho suficiente em uma plataforma frequentemente recorrem a outras plataformas; porém, mais da metade dos/as trabalhadores/as (51%) informaram que trabalhava em apenas uma plataforma, pois a mediação do trabalho através de uma plataforma implica em enormes custos de transação para os/as trabalhadores/as. Finalmente, observou-se que cerca de 41% dos/as entrevistados/as procuravam trabalho remunerado que não fosse trabalho baseado em plataformas, dos quais 63% citaram o trabalho insuficiente a uma taxa de salário decente na plataforma como a razão principal para procurar outro trabalho (Berg et al., 2018).

4.3. Flexibilidade e tempo de trabalho

As questões relativas à jornada de trabalho podem ser consideradas também aspetos relacionados ao “poder institucional” dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais. A flexibilidade é uma característica muito valorizada no trabalho via plataformas digitais. No

⁴⁵ Os inquérios realizados neste estudo incluíram países europeus, dentre os quais Alemanha e Portugal.

entanto, esta flexibilidade pode apresentar algumas limitações para os/as trabalhadores/as, como no exemplo que se segue da fala de um/a trabalhador/a *off-line*.

So, I have to work on certain times, so when [name of platform] claims like you can start anytime, finish anytime, yes, you can start the app any time and finish the app, close the app at any time but it doesn't mean you are going to make any money. Do you understand? So if you are a driver, a real driver, and you want to make money, you have to work on the busiest hour (Entrevistado/a apud Huws et al., 2017, p. 41).

Evidências desse tipo, no trabalho *on-line* (*crowdwork*), sugerem que a flexibilidade do trabalho é ilusória, pois os/as trabalhadores/as não podem simplesmente ligar o computador e trabalhar quando querem, portanto as tarefas disponíveis são irregulares (Berg et al., 2018).

Com relação ao tempo de trabalho, observou-se em países europeus reclamações de entrevistados/as relacionadas à grande quantidade de tempo não remunerado que os/as trabalhadores/as dedicam à espera de trabalho ou à elaboração de propostas de trabalho (*on-line crowdwork*) que podem não se materializar. Entregadores/as, motoristas e encarregados/as de tarefas (*taskers*), *i.e.* trabalhadores/as *off-line*, também relatam longos períodos à espera pelo trabalho (Huws et al., 2017). Em um *survey global* constatou-se que em média os/as trabalhadores/as *on-line* passavam 24,5 horas a trabalhar, das quais 18,6 horas eram remuneradas e 6,2 horas não remuneradas (*e.g.* a procurar tarefas). Muitos/as trabalhadores/as trabalharam longas horas (52% trabalhavam pelo menos seis dias por semana) e horas atípicas (43% trabalhavam durante a noite, *i.e.*, das 22h às 5h). Além do mais, a oportunidade de realizar tarefas remuneradas a partir de casa resulta em uma dupla jornada de trabalho para as mulheres (Berg et al., 2018). No entanto, dados do survey realizado no contexto europeu revelaram que, quando se observou apenas as horas de trabalho via plataformas, 42% dos/as trabalhadores/as (*on-line* e *off-line*) trabalham em plataformas menos de 10 horas por semana, e três quartos menos de 30 horas por semana. Portanto, a maioria dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais teria horários típicos de trabalho em tempo parcial – *part-time* (Pesole et al., 2018).

4.4. Controlo algorítmico

O controlo algoritmo (o chefe invisível) é outro aspeto relacionado ao “poder institucional” dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais. O uso de sistemas de classificações

por clientes como uma ferramenta disciplinar, em substituição à gestão humana, tem gerado impactos psicológicos negativos nos/as trabalhadores/as de plataformas. Trabalhadores/as que realizam trabalhos *off-line* para as plataformas, entrevistados/as por Huws *et al* (2017), relataram que os seus clientes estavam cientes do poder que podiam exercer através do índice de aprovação e utilizavam isso em seu benefício. Nesse sentido, há uma percepção de que as plataformas são tendenciosas em relação aos interesses do cliente contra os dos/as trabalhadores/as⁴⁶.

Uma das principais reclamações dos/as trabalhadores/as que realizam tarefas *on-line* foi que seu trabalho pode ser injustamente rejeitado e, conseqüentemente, não remunerado, devido à gestão algorítmica. Nesse setor, os/as trabalhadores/as muitas vezes não sabem o motivo da rejeição de seu trabalho, pois não recebem uma resposta ou esta não é clara.

Rejections are not only problematic because work is not paid for [wage theft], but can also affect workers' ability to obtain new tasks or even lead to their being deactivated (in essence, fired) from the platform automatically when a certain threshold of rejections is reached (Berg et al., 2018, p. 74).

Entrevistados/as relataram ainda que erros nas características da plataforma, na configuração das tarefas ou no próprio navegador da *web* também podem levar à rejeição do trabalho. As rejeições injustas, no entanto, não são contestadas *a priori*. Muitos/as trabalhadores/as são relutantes em apelar contra rejeições injustas, devido ao longo tempo de espera por uma resposta, o baixo valor do pagamento, o tempo ocupado maior do que a própria microtarefa, a dispersão geográfica das partes envolvidas (trabalhador/a, cliente, plataforma) que dificulta a busca por reparação em um tribunal trabalhista local. Por fim, as plataformas carecem de mecanismos que permitam aos/às trabalhadores/as avaliar o solicitante e os/as trabalhadores/as se defenderem de rejeições injustas por parte de solicitantes maliciosos/as (Berg et al., 2018).

Neste âmbito estão incluídas também as desativações arbitrárias unilaterais. Por meio destas, os/as trabalhadores/as repentinamente ficam incapazes de se registrar para o trabalho, o que ocorre muitas vezes sem nenhuma explicação ou aviso. Por fim, há registros de que os

⁴⁶ Por outro lado, as práticas de aceitação cega de passageiros e as tarifas mínimas são duas manifestações do facto de que a Uber, por exemplo, tem poder total para controlar e alterar as tarifas básicas que seus / suas motoristas cobram. Preços de pico, mapas de calor, incentivos e mensagens frequentes são exemplos da incurção institucionalizada da Uber no trabalho do/a motorista como um método para alavancar o controlo sobre o seu comportamento (Rosenblat & Stark, 2016).

métodos de gestão digitalizada têm colocado os/as trabalhadores/as em maior risco significativo de violência (física e psicossocial), bem como assédio (Moore, 2018b), tema que será tratado logo adiante.

4.5. Comunicação

Em alguma medida, a capacidade de comunicar as precárias condições de trabalho enfrentadas pelos/as trabalhadores/as na economia de plataformas digitais pode ser considerada um aspecto do “poder social de discurso” (Schmalz & Dörre, 2014). Nesse sentido, há uma série de queixas no que diz respeito à comunicação com as plataformas. Trabalhadores/as sobretudo *off-line* entrevistados/as por Huws (2017) relatam como um dos principais problemas a frequência com que eram feitas mudanças nos procedimentos *on-line*, bem como nos sistemas de pagamento e recompensa. Além disso, alguns/mas trabalhadores/as reclamaram da dificuldade de se comunicar diretamente com o *staff* das plataformas quando algo dava errado.

Muitos/as trabalhadores/as *on-line* citaram a má comunicação com os solicitantes como uma falha no sistema, que afeta o trabalho. Mesmo onde existem possibilidades de contacto, em muitos casos os/as trabalhadores/as acham que isso é uma perda de tempo. Além disso, muitos/as trabalhadores/as (de 28% a 60% a depender da plataforma) utilizaram fóruns *on-line* (*e.g.* turkernation.com) para discutir os problemas enfrentados em diferentes tarefas que eles/as realizam. Outros/as trabalhadores/as recorrem a amigos/as ou familiares para discutir suas questões relacionadas ao trabalho. Apenas uma proporção muito pequena de trabalhadores/as discute problemas relacionadas ao trabalho com os sindicatos (5%). No entanto, alguns/as trabalhadores/as expressaram o desejo de que os sindicatos os/as representassem (Berg et al., 2018).

4.6. Saúde, riscos de segurança e proteção social

Outro aspecto que pode ser relacionado ao “poder institucional” dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais são as questões de seguridade. Há poucas informações acessíveis acerca da saúde do/a trabalhador/a na economia de plataformas. Entrevistas qualitativas

revelaram que entre trabalhadores/as que realizam atividades a partir de suas casas via plataformas *on-line*, os principais perigos têm sido aqueles que são comuns aos/as trabalhadores/as que passam longas horas diante de uma tela: cansaço visual, problemas de coluna *etc.* Entregadores/as, por sua vez, relataram problemas como a exposição a condições climáticas extremas (*e.g.* chuva e frio no inverno) e o risco de sofrer acidentes. Entre motoristas, muitos dos riscos à saúde estavam ligados às longas horas que tinham que passar ao volante; estes/as reportaram ainda os riscos psicológicos, tais como o estresse e a depressão, desencadeada pelo impacto de uma desativação. Outras fontes de estresse para esses/as trabalhadores/as incluíram a imprevisibilidade das tarefas e a necessidade de responder rapidamente quando elas surgem (Huws et al., 2017)⁴⁷.

Incidentes criminais também têm sido experienciados por trabalhadores/as de plataformas digitais. Huws *et al* (2017) observaram que estes/as trabalhadores/as, a viajar sozinho em espaços públicos e sendo convocados para as casas de estranhos como muitos são, podem estar sujeitos a vivenciar ou testemunhar incidentes criminais de diversos tipos.

These reported incidents included assaults, including serious sexual assaults on passengers by other passengers witnessed by drivers, as well as assaults on the drivers themselves, both by passengers and by conventional taxi drivers. They also include 'tasks' which involved being sent to collect or deliver illegal drugs, handle stolen goods, purchase alcohol and run errands for criminal gangs, as well as being sexually propositioned by clients (Huws et al., 2017, p. 47).

A ausência de cobertura de proteção social é outro aspecto preocupante dessa realidade. Em estudo realizado por Berg *et al* (2018) com trabalhadores/as *on-line* verificou-se que a proteção social está inversamente relacionada à dependência do indivíduo ao trabalho de plataformas, *i.e.* os/as trabalhadores/as que dependem principalmente do trabalho de plataformas têm maior probabilidade de estar desprotegidos/as. Em particular, nos países em desenvolvimento, uma proporção muito pequena de trabalhadores/as tem contribuído para os planos de aposentadoria, 21% na África e 32% na Ásia. Portanto, há uma série de questões relacionados à proteção à saúde e social destes/as trabalhadores/as que carecem de maior atenção.

⁴⁷ Nesse cenário, especialistas nos Estados Unidos têm alertado que: “*as workers are hired less commonly as employees and more as independent contractors, access to health protections such as health insurance and workers' compensation will decrease. Without new and effective interventions, the underserved workers of the future will look like a cross-section of the entire population*” (Tran & Sokas, 2017, p. 65).

4.7. Representação⁴⁸

A representação sindical é um aspeto do trabalho via plataformas digitais que pode ser relacionado com o “poder de organização” dos/as trabalhadores/as no nível da produção e da empresa (Schmalz & Dörre, 2014). Com relação a isso, há uma escassez de dados empíricos sobre as taxas de sindicalização de trabalhadores/as de plataformas, particularmente na Europa. Entretanto, um estudo realizado por Vandaele, Piasna e Drahokoupil (2019) verificou uma densidade sindical de 6% entre jovens trabalhadores/as de plataformas digitais (*gigwork*) na Bélgica. Essa baixa percentagem é atribuída pelos autores em grande parte a falta de conhecimento, bem como a falta de contacto com os sindicatos, em oposição à ignorância ou “hostilidade” em relação a eles. Em outras palavras, [...] *platform workers, at least in this type of place-based platform work in Belgium, are not essentially different to their peers in their attitudes towards unions and in their likelihood to join a union* (Vandaele et al., 2019, p. 06, grifo dos autores). Portanto, faz-se necessário obter dados empíricos sobre a filiação de trabalhadores/as de plataformas digitais tanto no setor do *cloudwork* quanto no *gigwork*, bem como compreender os arranjos que tem possibilitado tal filiação.

Sabe-se que o trabalho baseado em plataformas digitais traz sérias implicações para a organização sindical dos/as trabalhadores/as (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018; Joyce, Neumann, Trappmann, & Umney, 2020; Vandaele, 2018). Um dos problemas apontados na literatura é dispersão geográfica da força de trabalho.

Platform technology gives companies the potential to monitor work performance in a way comparable to that in factory or office-based work, but across a geographically dispersed workforce, so that workers lack the close proximity that has often been central to strong trade union organization (with some partial exceptions such as food delivery, where workers may more frequently congregate in particular locations) (Joyce et al., 2020, p. 02).

Outro aspeto problemático são as altas taxas de rotatividade de trabalhadores/as. A entrada e saída de diferentes trabalhadores/as em uma variedade de setores e muitas vezes sem a intenção de participação a longo prazo, inevitavelmente impacta as capacidades dos/as trabalhadores/as para estabelecer uma comunidade e identificar seus interesses comuns. Além disso, muitas plataformas ao classificar os/as trabalhadores/as como contratados/as

⁴⁸ A importância da representação coletiva dos/as trabalhadores/as e os desafios num contexto de aumento tanto da composição heterogénea como precária da força de trabalho na era digital são temas que têm mobilizado diversos/as investigadores/as (Rego & Costa, 2022). Entretanto, a questão da organização e representação coletiva dos interesses de trabalhadores/as de plataformas digitais será tratada de forma mais detalhada em capítulos subsequentes.

independentes impedem que eles/as formem sindicatos e se envolvam em negociações coletivas em várias jurisdições (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018). Portanto, estas são algumas das questões que inibem os esforços de organização coletiva dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais, portanto, dificultam o desenvolvimento do seu “poder de organização”.

Conclusão provisória

Este capítulo teve como objetivo central examinar as condições de trabalho de trabalhadores/as inseridos/as na economia capitalista de plataformas digitais, após uma breve discussão sobre o que são as plataformas, quais são as suas diferentes categorias, bem como qual a extensão da força de trabalho envolvida nesse fenómeno. As conclusões sobre o tema podem ser resumidas da seguinte maneira:

- a) Plataformas são sistemas triangulares formados por proprietários da plataforma, seus clientes e uma grande multidão (*crowd*) de trabalhadores/as, os/as quais apesar de serem o maior grupo são também os mais desfavorecidos/as, pois todos/as estão em concorrência direta, oferecendo de mão-de-obra barata, bem como os meios de produção. Embora possam ser consideradas como um resultado da convergência de tendências que remontam a décadas, essas plataformas se tornam proeminentes no contexto da crise financeira de 2007/08 nos Estados Unidos.
- b) Em função das diversas abordagens teóricas – metodológicas utilizadas, diferentes categorizações têm sido produzidas para classificar as plataformas digitais. Por outro lado, parece fundamental levar em consideração os contextos nacionais específicos, visando um delineamento mais preciso destas categorizações. Nesse sentido, tomou-se como referência para esta tese uma categorização que leva em consideração o contexto alemão. Além disso, a Alemanha tem participado ativamente na configuração da economia de plataformas digitais. Pois, grandes empresas nacionais (*e.g.*, “Jovoto”), disputam o mercado com outras companhias internacionais. No entanto, não se percebeu estudos sobre categorias de plataformas que tomem como ponto de partida o contexto português.
- c) Há poucos estudos empíricos disponíveis sobre a força de trabalho envolvida na economia de plataformas digitais na Europa. Entretanto, estimativas de 03 estudos consultados sugerem que entre 1,1%, 2,3% ou 2,9% dos/as trabalhadores/as recebem

mais de 50% de seu rendimento mensal através do trabalho via plataformas. Embora ainda represente uma pequena percentagem da força de trabalho geral, tais estudos sugerem que esse percentual tem crescido rapidamente.

- d) Com relação ao *status* legal, existe por parte dos/as trabalhadores/as uma considerável falta de conhecimento de seus direitos, bem como alguma insatisfação com seu atual *status*. Quanto aos rendimentos e a disponibilidade de trabalho, observou-se uma baixa remuneração resultante da intensa concorrência entre trabalhadores/as e de uma transferência dos riscos empresariais para eles. No entanto, verificou-se ainda que para a maioria deles/as o trabalho via plataformas constitui uma fonte secundária de renda. Além disso, trabalhadores/as de países em desenvolvimento mencionaram que exclusão e discriminação na realização de tarefas bem remuneradas. Sobre a flexibilidade e tempo de trabalho, evidências sugerem que a flexibilidade do trabalho é limitada e, por vezes, ilusória. Observou-se ainda reclamações relacionadas à grande quantidade de tempo não remunerado que os/as trabalhadores/as dedicam à espera de trabalho ou à elaboração de propostas que podem não se materializar. Há também evidências de que a maioria dos/as trabalhadores/as de plataformas teria horários típicos de *part-time job*. No que diz respeito ao controlo algorítmico, há uma percepção de que as plataformas são tendenciosas em relação aos interesses do cliente contra os dos/as trabalhadores/as. Rejeições injustas e desativações arbitrárias foram os principais problemas relatados. No tocante à comunicação, os problemas relatados foram a frequência das mudanças nos procedimentos *on-line* e nos sistemas de pagamento, bem como a dificuldade de se comunicar com o *staff* das plataformas e a má comunicação com os solicitantes. Com relação à saúde, riscos de segurança e proteção social, as longas horas diante de uma tela, a exposição a condições climáticas extremas, o risco de sofrer acidentes, as longas horas ao volante, o estresse e a depressão (desencadeada pelo impacto de uma desativação) foram os problemas observados. Incidentes criminais diversos também têm sido relatados por trabalhadores/as de plataformas. A ausência de cobertura de proteção social é outra questão que preocupa. Por fim, a representação sindical desses/as trabalhadores/as é uma questão apontada na literatura que, no entanto, carece de dados empíricos.

Essas condições de trabalho impostas aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais trazem novos desafios para os sindicatos “tradicionais”, como ver-se-á adiante. Na sequência desta tese, no entanto, discute-se o instrumental teórico – analítico utilizado na investigação,

ou seja, a ARP. Basicamente trata-se de conceitos essenciais da ARP, bem como sua relevância para os “estudos de caso” sobre organização e representação de trabalhadores/as de plataformas digitais.

CAPÍTULO III – UM INSTRUMENTAL TEÓRICO – ANALÍTICO PARA A INVESTIGAÇÃO SINDICAL

Introdução

O capítulo anterior foi dedicado a emergência das plataformas digitais de trabalho, a tentativas de categorizar as diversas plataformas, a algumas estimativas sobre a força de trabalho envolvida nesse fenómeno em nível europeu, bem como as condições de trabalho destes/as trabalhadores/as.

Este capítulo tem como objetivo apresentar uma síntese sobre a ARP e sua atualidade para a análise das iniciativas sindicais de organização e representação coletiva de trabalhadores/as de plataformas digitais. Para tanto, no primeiro momento, buscou-se localizar as raízes históricas, a ideia fundamental, o objetivo principal, as vantagens de se utilizar a referida abordagem, bem como compreender as quatro fontes de poder de influência do trabalho. No segundo momento, realizou-se um levantamento de alguns estudos recentes que se utilizaram da ARP para analisar o fenómeno do trabalho via plataformas digitais tanto no Norte Global como no Sul.

1. A Abordagem dos Recursos de Poder de Jena

A presente tese busca um enquadramento teórico-conceitual e analítico na chamada “Abordagem dos Recursos de Poder de Jena” (*Der Jenaer Machtressourcenansatz*) – doravante, ARP (Dörre, 2022). Desde meados da década de 1970 (Korpi, 1974) e em maior volume a partir dos anos 1990 (Hyman, 1994; Jensen, Madsen, & Due, 1995; Visser, 1995) percebe-se que o debate sobre a questão dos poderes sindicais se faz presente na literatura especializada. No entanto, foi a partir dos trabalhos de (Wright, 2000) e (Silver, 2003) que se desenvolveu a ARP. Na Alemanha, a ARP foi introduzida na literatura há pouco mais de uma década pelo Grupo de Trabalho “*Strategic Unionism*” (Brinkmann et al., 2008), enquanto que em Portugal essa abordagem passou a ser utilizada recentemente na investigação

sindical (Costa, 2018). Globalmente, pode-se dizer que a ARP ganhou maior projeção a partir do debate sobre “aquisição e aplicação de recursos de poder” (Schmalz et al., 2018). Portanto, a ARP emergiu como uma ferramenta heurística nos estudos sobre a necessidade de “renovação sindical” (Brinkmann et al., 2008; Dörre, 2008; Gerst, Pickshaus, & Wagner, 2011; Schmalz & Dörre, 2014).

A ideia central da ARP é que as fontes de poder dos/as trabalhadores/as devem novamente tornar-se um ponto de partida essencial para a investigação dos conflitos sociais, dos seus atores e instituições (Dörre, 2011, p. 276). Além disso, a ARP parte de cinco pressupostos básicos (*Grundannahmen*) sobre renovação sindical: 1) Não se verifica uma tendência negativa global, mas sim uma desigualdade no desenvolvimento dos movimentos sindicais nacionais específicos; 2) É possível uma transformação organizacional abrangente e padrões de ação sindical arraigados podem ser superados; 3) Práticas de renovação inovadoras são frequentemente desenvolvidas no processo de reorganização sindical; 4) Os sindicatos precisam de interagir mais com a sociedade civil para obterem sucesso nesse processo; 5) Reestruturações organizacionais são também decisivas para questões como formas de democracia direta ou campanhas de participação de membros (Schmalz & Dörre, 2014, pp. 219–220). Destaca-se ainda que a ARP é fundamentada na hipótese de que “[...] *the workforce can successfully defend its interests by collective mobilisation of power resources in the structurally asymmetric and antagonistic relationship between capital and labour*” (Schmalz et al., 2018, p. 115, grifo nosso), Por isso, pode-se presumir que na base da ARP está uma concepção marxiana de classe, uma vez que “[...] *class power is exercised by workers mobilising their resources together while facing capital as an antagonist*” (Gallas, 2018, p. 348).

O principal objetivo (*Ziel*) da ARP é analisar os espaços de ação dos sindicatos e trabalhadores/as em determinadas circunstâncias (Schmalz et al., 2018, p. 116). Por isso, a ARP tem chamado a atenção não só de estudiosos, mas também tem sido utilizada pelos sindicatos para o seu trabalho diário, incluindo o IG Metall (Schmalz & Thiel, 2017, p. 469), uma característica importante para o estudo de caso (Yin, 2018). Além disso, pode-se observar que a ARP é uma ferramenta útil para a análise das fontes de poder sindical nas sociedades capitalistas tanto do Norte (Butollo, 2019), quanto do Sul Global (Costa et al., 2020; Krein & Dias, 2018; Schmalz, 2017).

Quatro vantagens (*Vorteile*) de um enquadramento teórico a partir da ARP são: a) permitir a compreensão da dinâmica específica do desenvolvimento sindical em um país; b)

não se limitar à análise de organizações e instituições, mas também dos diversos atores envolvidos em conflitos sociais (*e.g.* movimentos sociais); c) permitir a análise de processos díspares (*e.g.* declínio dos sindicatos institucionalizados no Norte Global e a emergência de novos movimentos no Sul); d) proporcionar uma análise do avanço do capitalismo financeiro e seus efeitos nas relações laborais (Dörre, 2011, pp. 278–279; Lehdorff, Dribbusch, & Schulten, 2017), dentre outras vantagens.

A base da ARP é formada pelos conceitos (*Konzepte*) de poder estrutural e poder de organização desenvolvidos por Wright (2000) e Silver (2003). No entanto, essa abordagem foi ampliada com o conceito de poder institucional (Brinkmann et al., 2008) e, posteriormente, com o conceito de poder comunicativo (Gerst et al., 2011) / social (Schmalz & Dörre, 2014). Portanto, esses conceitos representam as quatro fontes de poder sindical. Na sequência, cada uma delas é tratada separadamente (1., 2., 3. e 4.).

1) A primeira fonte de poder do trabalho é o “poder estrutural” (*strukturelle Macht*). Este é o “[...] *power that results simply from the location of workers within the economic system*” (Wright, 2000, p. 962). Nesse sentido, o poder estrutural é compreendido como um recurso de poder primário, pois está à disposição dos/as trabalhadores/as mesmo na ausência de uma representação coletiva de interesses (Schmalz & Dörre, 2014). Esta fonte de poder pode ser usada como uma capacidade de perturbar a valorização do capital por sua natureza disruptiva (Schmalz et al., 2018). Ela pode se manifestar de duas formas: tanto na produção quanto no mercado. Por isso, vê-se a seguir essas duas manifestações do poder estrutural (1.1 e 1.2).

1.1) A primeira forma (nível) de poder estrutural do trabalho é o “poder de produção” (*Produktionsmacht*)⁴⁹. Este resulta da localização estratégica de um grupo particular de trabalhadores/as dentro de um setor industrial chave (Silver, 2003; Wright, 2000). Este poder pode ser mobilizado pelos/as trabalhadores/as pela recusa de continuar a trabalhar, em situações tais como uma greve. Trabalhadores/as em importantes ramos de exportação, por exemplo, têm um grau elevado de poder de produção. Entretanto, o capital tenta restringir esse poder, por exemplo, ao realocar os locais de produção. Contudo, o poder de produção não apenas é exercido no processo de produção imediata, mas também em outros pontos da circulação geral do capital (Schmalz & Dörre, 2014). Nesse sentido, o poder de produção pode manifestar-se tanto na circulação do capital quanto na reprodução da força de trabalho.

⁴⁹ Na linguagem anglófona: *workplace bargaining power* (Silver, 2003).

Por isso, na sequência trata-se dessas duas formas de manifestações de poder de produção (1.1.1 e 1.1.2).

1.1.1) O “poder de circulação” (*Zirkulationsmacht*)⁵⁰ tem como objetivo desacelerar a circulação de capital e da força de trabalho (Schmalz & Dörre, 2014). Algumas expressões deste poder dos/as trabalhadores/as são as greves, as sabotagens ou os bloqueios de canais de distribuição ou vias de transporte. Este poder se situa onde termina a produção efetiva e começa a distribuição. Alguns exemplos de categorias de trabalhadores/as que o podem exercê-lo são os/as trabalhadores/as portuários, caminhoneiros/as, ferroviários/as, trabalhadores/as dos correios, trabalhadores/as do varejo *etc.* Contudo, grupos “não produtivos”, tais como estudantes, desempregados, dentre outros, podem também exercer o poder de circulação, por exemplo, através de bloqueios de vias (Schmalz, 2017).

1.1.2) O “poder de reprodução” (*Reproduktionsmacht*) tem como objetivo perturbar a capacidade de outros/as trabalhadores/as realizarem o seu trabalho assalariado, consequentemente influenciar outros setores económicos (Schmalz & Dörre, 2017). Exemplo de categorias de trabalhadores/as que dispõem deste tipo de poder são funcionários/as em creches, na área de cuidados, serviços domésticos *etc.* No entanto, a utilização desta subcategoria do poder de produção é dificultada por uma elevada ética profissional, alta dependência em relação ao/à empregador, dentre outras coisas.

1.2) A segunda forma (nível) de poder estrutural do trabalho é o “poder de mercado” (*Marktmacht*)⁵¹. Este poder resulta diretamente de mercados de trabalho restritos (Silver, 2003; Wright, 2000). É exercido sutilmente pelos/as trabalhadores/as e só é sentido indiretamente, por exemplo, ao mudar de emprego produzem custos adicionais de formação para empregadores/as. Trabalhadores/as em economias com uma baixa taxa de desemprego têm um poder de mercado elevado. Para evitar sua mobilização, empresas pagam salários mais elevados aos/as trabalhadores/as (Schmalz & Dörre, 2014). A taxa de desemprego é utilizada como um indicador fundamental dessa fonte de poder (Lehndorff et al., 2017).

Contudo, deve-se ter em conta que os ciclos económicos e as crises exercem grande influência sobre o poder estrutural dos/as trabalhadores/as. Por isso, greves em tempos de crise podem ter um efeito contrário, enquanto são armas poderosas em tempos de crescimento económico. Em outras palavras: “*historisch haben Stockungen und Umwälzungen der Kapitalakkumulation immer auch die Produktions- und Marktmacht beeinflusst*” (Schmalz & Dörre, 2014, p. 223).

⁵⁰ Também denominado *logistical power* (Schmalz et al., 2018).

⁵¹ Na linguagem anglófona: *marketplace bargaining power* (Silver, 2003).

2) A segunda fonte de poder do trabalho é o “poder de organização” (*Organisationsmacht*)⁵². Este “[...] *result from the formation of collective organizations of workers*” (Wright, 2000, p. 962). O poder de organização pode compensar a falta de poder estrutural, mas não o substituir. Ao contrário do poder estrutural, requer um longo processo de organização e a emergência de atores coletivos (Brinkmann et al., 2008; Schmalz & Dörre, 2014). Duas questões merecem destaque na mobilização do poder de organização do trabalho: os níveis de atuação desses atores e os fatores que podem ser utilizados para avaliar o poder de organização.

Há quatro níveis (*Ebenen*) particularmente importantes nos quais esses atores coletivos podem atuar: a) No nível da produção (*Produktion*), as comissões ou conselhos de empresa são as principais formas, em conexão com o poder de negociação na produção; b) No nível da troca (*Austausch*)⁵³, os sindicatos são os principais atores, em estreita ligação com o poder de negociação no mercado; c) No nível político (*politisches System*), são sobretudo os partidos de trabalhadores/as que representam os interesses dos/as assalariados/as, em ligação com o poder social (do qual será tratado mais adiante); d) No nível supranacional (*supranational*), as Federações Sindicais Globais (FSGs) operam transnacionalmente ao apoiar trabalhadores/as em países com poucos recursos organizacionais e institucionais, tema tratado a seguir (Schmalz et al., 2018; Wright, 2000). Contudo, regista-se que esses níveis têm se interrelacionado de maneira variada historicamente.

Cinco fatores (*Faktoren*) podem ser utilizados para avaliar o poder de organização de um sindicato, nomeadamente: a) O número de membros (*Mitgliederzahlen*), ou seja, quanto mais forte os/as trabalhadores estiverem representados/as em todos os níveis, maiores são as possibilidades de afirmarem os seus interesses; b) Os recursos de infraestrutura (*Infrastrukturressourcen*), ou seja, para realizar o seu trabalho diário os sindicatos necessitam não só de recursos materiais (*materielle Ressourcen*), o património do sindicato, instalações para reuniões, fundo de greve *etc.*, mas também recursos humanos (*personelle Ressourcen*), por exemplo, funcionários/as a tempo inteiro e técnicos/as especializados/as *etc.*; c) A eficiência organizativa (*Organisationseffizienz*) implica uma divisão de trabalho adequada na organização, processos de trabalho harmoniosos e uma distribuição sensata dos recursos. d) A participação de membros (*Mitgliederpartizipation*) varia desde a democracia direta, até às

⁵² Alhures também denominado “poder associativo” (*associational power*) (Vandaele, 2018).

⁵³ Também denominado “nível setorial” (Schmalz et al., 2018).

campanhas que aumentam a participação das bases na organização; e) A coesão interna (*innere Kohäsion*) é a solidariedade entre os membros; pressupõe uma identidade comum, formada através de redes sociais densas, experiências quotidianas e ideológicas comuns, laços emocionais *etc.* (Schmalz & Dörre, 2014). Grosso modo, pode-se dizer, portanto, que o poder de organização baseia-se não apenas na força numérica dos sindicatos, mas também na capacidade destes mobilizarem com sucesso os seus membros (Lehndorff et al., 2017). Além disso, uma “representatividade substantiva” demanda a integração com as estruturas de diálogo social e com o sistema jurídico (Costa & Rego, 2021), o que remete à articulação com o poder institucional.

3) A terceira fonte de poder do trabalho é o “poder institucional” (*institutionelle Macht*). Este “[...] *entsteht als Resultat von Aushandlungen und Konflikten, die auf struktureller Macht und Organisationsmacht beruhen*” (Brinkmann et al., 2008, p. 25). Por basear-se nas duas fontes de poder precedentes (estrutural e de organização), é considerado como uma forma secundária de poder (Brinkmann & Nachtwey, 2010). O poder institucional se faz presente nos sistemas nacionais de relações laborais (Lehndorff et al., 2017), dito de outro modo, “*ihre Besonderheit wurzelt in dem Faktum, dass Institutionen soziale Basiskompromisse über ökonomische Konjunkturen und kurzzeitige Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg festschreiben und teilweise gesetzlich fixieren*” (Brinkmann et al., 2008). As referidas instituições surgem de uma concessão ou uma tentativa de cooptação do capital em relação ao trabalho, considera-se que o poder institucional possui um “duplo carácter”, isto é, tanto concede amplos direitos aos sindicatos, quanto coloca limites à sua capacidade de ação. Com isso, os sindicatos são desafiados a utilizar as instituições para os seus próprios fins, preservando sua autonomia política. Em outras palavras:

Es geht also um die Fähigkeit durch Lobbying und Ausschöpfung von rechtlichen Möglichkeiten die Institutionen für die eigenen Zwecke zu nutzen, aber gleichzeitig auch die politische Autonomie zu wahren (Schmalz & Dörre, 2014, p. 228, grifo dos autores).

Da mesma forma que o poder de organização, o poder institucional também pode ser exercido em quatro níveis: a) A nível da “produção” expressa-se no estatuto dos/as trabalhadores/as; b) A nível das “trocas” constitui-se da autonomia na negociação coletiva; c) A nível do “sistema político” manifesta-se na Constituição, no direito e na jurisdição; d) A nível “supranacional” também se desenvolvem recursos de poder institucional que podem desempenhar um papel importante nos conflitos a nível nacional, tais como as normas sociais e

laborais da OIT (Schmalz & Dörre, 2014; Wright, 2000). Portanto, um indicador amplamente aceite do poder institucional é a cobertura da negociação coletiva (Lehndorff et al., 2017).

Outra característica do poder institucional é sua “permanência ao longo do tempo”. Isso quer dizer que ele possui uma função compensatória em relação às fontes de poder anteriores, pois “*Gewerkschaften können institutionelle Machtressourcen selbst dann noch nutzen, wenn ihre organisatorische und strukturelle Macht rückläufig sind*” (Schmalz & Dörre, 2014, p. 229). Entretanto, o poder institucional pode ser enfraquecido de três formas: a) Alterações das condições económicas (*ökonomischer Rahmenbedingungen*) – a supremacia do valor acionista nas decisões empresariais e as deslocalizações de instalações podem minar o poder de produção de trabalhadores/as e contribuir para seus/suas representantes serem forçados a negociar medidas de austeridade e cortes de postos de trabalho; b) a posição do capital (*Haltung der Kapitaleseite*) – as empresas já não consideram os sindicatos como autênticos representantes dos interesses dos/as trabalhadores/as, por exemplo, devido à diminuição do seu poder de organização; c) Ataque (*Angriff*) contra o poder institucional – contrarreformas trabalhistas podem bloquear o poder institucional dos sindicatos, como por exemplo, as contrarreformas Thatcheristas que limitaram o direito à greve no Reino Unido (Schmalz, 2017; Schmalz & Dörre, 2014; Schmalz et al., 2018). Contudo, enquanto o poder institucional dos sindicatos tem permanecido estável em países como a Alemanha, a “crise do Euro” impôs mudanças radicais nesse aspeto para os países do Sul, como Portugal (Dias, 2021), as quais ainda não foram totalmente revertidas.

4) A quarta fonte de poder do trabalho é o “poder social” (*gesellschaftliche Macht*). Este é “[...] *die Handlungsspielräume, die aus tragfähigen Kooperationszusammenhängen mit anderen sozialen Gruppen und Organisationen sowie der Unterstützung der Gesellschaft für die gewerkschaftlichen Forderungen [...]*” (Schmalz & Dörre, 2014, p. 230), ou seja, margens de manobra, que resultam de relações de cooperação com outros grupos / organizações sociais e do apoio da sociedade às reivindicações sindicais. Nessa perspetiva, o exercício do poder social relaciona-se com a capacidade de impor “hegemonia”⁵⁴ na sociedade. Desse modo, o nível da empresa é ultrapassado e o ambiente social torna-se uma arena de

⁵⁴ É possível identificar nas notas de A. Gramsci (1891-1937) o desenvolvimento do conceito de “hegemonia”, como possibilidade analítica de compreender as relações entre os grupos sociais / classes no plano nacional e internacional (Gramsci, 2016, p. 49). Tal conceito está na base da discussão elaborada por E. O. Wright (Wright, 2000).

luta (Schmalz et al., 2018). O poder social do trabalho pode emergir basicamente duas outras fontes: o poder colaborativo e o poder de discurso (4.1 e 4.2).

4.1 A primeira fonte de poder social é o “poder de cooperação” (*Kooperationsmacht*). Este significa “[...] *über Netzwerke zu anderen gesellschaftlichen Akteuren zu verfügen und diese für Mobilisierungen und Kampagnen aktivieren zu können*” (Frege, Heery, & Turner, 2004; Schmalz & Dörre, 2014, p. 231). Este tem como objetivo reforçar o próprio poder de organização, recorrendo aos recursos de outros atores. Tais coligações / coalizões podem ocorrer, por exemplo, com movimentos sociais, associações, ONGs, movimentos estudantis, igrejas etc. Contudo, para que essas coligações sejam bem-sucedidas, é necessária presença de “construtores/as de pontes” – *bridge builders* (Frege et al., 2004, p. 139), pois desenvolvem e sustentam redes de intersecção no contexto sindical e não sindical. Essas coalizões podem expressar-se em três níveis: a) A nível da “produção”, ao apoiar os/as trabalhadores/as nos enfrentamentos em que estão envolvidos; b) A nível do “sistema político”, através de protestos e iniciativas conjuntas; c) A nível “transnacional”, em redes de protesto, como um bloco contra-hegemónico (Schmalz, 2017).

4.2 A segunda fonte de poder social é o “poder de discurso” (*Diskursmacht*)⁵⁵. Este “[...] *in der Fähigkeit zum Ausdruck kommt, erfolgreich in öffentliche Debatten bzw. im Konflikt um ‚Meinungsführerschaften‘ intervenieren zu können*” (Gerst et al., 2011, p. 141). Nesse sentido, as preocupações sindicais são percebidas como justas pela população, de modo que os sindicatos podem criar pressão pública. Isto acontece através da “escandalização de injustiças”, por exemplo, condições de trabalho precárias. Desta forma, os sindicatos podem influenciar as normas vigentes. No entanto, o poder de discurso sindical só é eficaz, quando está em sintonia com concepções morais predominantes. Além disso, os sindicatos devem oferecer padrões credíveis de interpretação e soluções para os problemas. Um elevado nível de competência na solução de problemas contribui para que os sindicatos sejam aceitos como parceiros de negociação por seus opositores políticos. Portanto, “*bei der Diskursmacht geht es also darum, dass Gewerkschaften Deutungsmuster für brennende Probleme anbieten*” (Schmalz & Dörre, 2014, p. 232). Contudo, regista-se ainda que é difícil medir quantitativamente o poder social dos sindicatos, no entanto a percepção de cidadão/ãs pode ser utilizada como um indicador deste poder (Lehndorff et al., 2017).

⁵⁵ Ou “poder comunicativo” (*kommunikative Macht*) (Gerst et al., 2011).

Em suma, essa breve “revisão de literatura” sobre a ARP evidencia as quatro fontes do poder sindical: estrutural, de organização, institucional e social. Entretanto, esses conceitos não devem ser tomados isoladamente, mas na sua relação entre si, pois na prática se entrecruzam e se influenciam reciprocamente. Por exemplo, a denúncia (poder social de discurso) de condições de trabalho precárias (fraco poder estrutural) podem demandar primariamente a mobilização do poder de organização e secundariamente do poder institucional. Além disso, é necessário sublinhar que a ARP não é uma fórmula universal e precisa de ser situada em uma análise da relação entre o capital e o trabalho em contextos específicos (Schmalz et al., 2019)⁵⁶. Com isso, pode-se compreender melhor a complexidade do poder (Costa et al., 2020). A Tabela 4 apresenta uma síntese sobre as fontes de poder do trabalho.

⁵⁶ A ARP, contudo, não está imune a críticas. Algumas delas podem ser encontradas, por exemplo, nos textos de Gallas (2018) e Nowak (Nowak, 2018). Contudo, se reconhece que ARP é a tentativa mais elaborada e mais significativa de estabelecer uma metodologia para estudos laborais nos últimos anos (Gallas, 2018).

Tabela 4*Fontes de poder do trabalho*

Fontes	Característica	Objetivo	Níveis	Exemplo	Indicadores
Poder Estrutural	Localização no sistema econômico	Perturbar a valorização do capital	Produção (circulação e reprodução)	Bloqueios; Perturbações	Taxas de desemprego <i>etc.</i>
			Mercado	Mudar de emprego	
Poder de Organização	Formação de organizações coletivas	Compensar a falta de poder estrutural	Produção Mercado Sist. Político Transnacional	Comissões, Sindicatos, Partidos, FSGs	Taxas de sindicalização <i>etc.</i>
Poder Institucional	Regulamentações no mercado de trabalho	Utilizar as instituições para os seus próprios fins	Produção Mercado Sist. Político Transnacional	Estatutos, Autonomia de negociação, Jurisdição, Normas da OIT	Cobertura de negociação coletiva <i>etc.</i>
Poder Social (cooperação e discurso)	Relações de cooperação e apoio	Reforçar o poder de organização e criar pressão pública	Produção Sist. Político Transnacional	Apoios Protestos Redes	Capacidade de mobilização; Perceção da população <i>etc.</i>
			--	Escandalização de injustiças	

Nota. Elaboração própria. Fonte: (Brinkmann et al., 2008; Gerst et al., 2011; Schmalz & Dörre, 2014)

Portanto, esses e outros estudos recentes – os quais não foi possível mencionar aqui – tratam da gênese, do desenvolvimento, dos conceitos principais, bem como de exemplos de aplicação da ARP. Na sequência, busca-se realizar um levantamento de algumas investigações que se utilizaram dessa abordagem para analisar iniciativas de organização e representação de interesses de trabalhadores/as de plataformas digitais.

1.1. A Abordagem dos Recursos de Poder de Jena e o trabalho via plataformas digitais

Algumas investigações recentes têm se utilizado da ARP para analisar casos de organização de trabalhadores/as de plataformas digitais. De modo geral, esses estudos abordam as duas grandes categorias de plataformas de trabalho, nomeadamente: plataformas de trabalho baseado na internet (*cloudwork*) e plataformas de trabalho baseado na localização (*gigwork*), com suas respectivas subcategorias (Schmidt, 2017). Nesse sentido, segue-se uma síntese das questões colocadas, da percepção dos recursos de poder, bem como das conclusões desses estudos.

No âmbito das plataformas de “trabalho baseado na internet”, Niebler e Kern (2020) utilizaram a ARP para analisar o caso do *YouTubers Union* (YTU). A questão central para a investigação foi como o *YouTubers* tem constituído o YTU e que recursos de poder o grupo conseguiu mobilizar (Niebler & Kern, 2020, p. 02). O YTU formou-se em 2018 por um grupo de *YouTubers*, visando a enfrentar coletivamente as mudanças empresariais implementadas pelo *YouTube* (tema que será aprofundado no capítulo V). Os autores argumentam que três táticas não convencionais tornaram possível que o grupo de criadores de conteúdo se estabelecesse como ator coletivo contra o *YouTube*, particularmente: a mobilização rápida utilizando plataformas *on-line*; o exercício de pressão pública contra a plataforma; e, a coligação / coalizão com um sindicato (*mainstream*), o IG Metall. Essas táticas, juntamente com a invocação pelo grupo de muitas questões jurídicas, tornaram possível que o grupo se estabelecesse como um ator coletivo contra a plataforma. Com relação aos recursos de poder, os autores concluem que:

[...] while structural power is very low for content creators on YouTube, the establishment of the YTU can be traced back to successful mobilisation and development of two other power resources, associational power and societal power. This process was fostered by a growing debate surrounding the legal responsibilities of YouTube (institutional power), which the group was able to invoke to its advantage (Niebler & Kern, 2020, p. 07).

No âmbito das plataformas baseadas na localização, alguns estudos utilizaram a ARP na análise de casos do setor de entrega de refeições (estafetas). Vandaele (2020), por exemplo, investigou como têm evoluído os recursos de poder de estafetas na Bélgica e na Holanda.

O estudo sugere a seguinte evolução para os poderes sindicais dos estafetas nesses dois países: a) O “poder estrutural” é bastante semelhante nos dois países, com um poder de produção relativamente elevado e um poder de mercado mais fraco; b) O “poder institucional” é também limitado, embora a aplicação precisa do estatuto de trabalhador por conta própria varie de país para país; c) A existência de comunidades digitais e grupos de ativistas *offline* expressam o “poder de organização” dos estafetas; d) Quanto ao poder de coligação (“poder social”) verificou-se uma evolução distinta, pois enquanto o “*Collectif des coursier/e/s*” pôde contar com as duas principais confederações sindicais belgas, o “*Riders Union*” se tornou um corpo virtual da juventude da *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV) na Holanda. Nesse cenário, Vandaele concluiu ainda que há quatro hipóteses sobre as razões pelas quais os sindicatos têm se preocupado com estes/as trabalhadores/as de plataformas digitais:

Premièrement, [...] Elle est pour les syndicats l'occasion de faire figure de chefs de file dans la lutte pour de meilleures conditions d'emploi pour une main-d'oeuvre vulnérable. Deuxièmement, les syndicats voient leur intervention dans la livraison de repas une courbe d'apprentissage pouvant servir à régler les autres types de travail sur les plateformes. [...] Troisièmement, [...] la mobilisation et la contestation pourraient bien inciter d'autres syndicats à se lancer dans une démarche d'organisation ou, à tout le moins, dans des tactiques novatrices en matière de recrutement ou de mobilisation. [...] Enfin, il ne faut pas oublier le profil des coursier-e-s: elles-ils sont jeunes et étudiant-e-s ou bien issu-e-s de l'immigration, voire les trois. Il peut s'agir de leur toute première confrontation avec un syndicat (dans le cadre de leur transition école-travail) (Vandaele, 2020, pp. 14–15).

Ainda no setor de entrega de refeições, Perelman *et al* (2020) utilizaram a ARP na análise do caso da “*Association of Platform Workers*” (ou APP) na Argentina. Os autores discutiram como ocorreu o processo de organização desses/as trabalhadores/as e os recursos de poder associados. Em relação ao “poder estrutural”, quando os/as trabalhadores/as entravam em “greve digital”, os pedidos se acumulavam rapidamente, colocando uma pressão substancial na capacidade dos algoritmos de garantir uma prestação de serviço adequada. Quanto ao “poder de organização”, a fundação da APP mostrou-se uma oportunidade única, pois os/as trabalhadores/as puderam exibir capacidades organizacionais altamente relevantes num contexto de recursos materiais escassos e na ausência de proteção legal e institucional; além disso, como parte dos esforços para organizar os/as trabalhadores/as, em 2019 a APP elaborou um aplicativo com o objetivo de facilitar a comunicação entre o sindicato e seus membros. No que diz respeito ao “poder institucional”, ações que inicialmente tinham uma natureza defensiva acabaram por se transformar numa estratégia institucional ofensiva, visando a forçar o Estado a reconhecer o sindicato, obter proteção jurídica e ampliar a estrutura de oportunidades para a agregação do poder associativo e estrutural. Por fim, sobre o “poder

social”, na sua busca por visibilidade e legitimidade social, os/as trabalhadores/as levaram a cabo uma intensa campanha de comunicação com o objetivo de ampliar o impacto da “primeira greve de trabalhadores/as de plataformas na região” e tornar visíveis as suas condições de trabalho e a natureza das suas reivindicações. Por isso, segundo estes autores, o caso da APP é singular em alguns aspetos:

[...] the APP constitutes the organisational response of workers who are affected by the new employment modalities linked to the development of e-business within the context of the »legal void« and denial of labour rights to basically the entire group of workers. [...] the union organisation emerged at an early stage as part of the associational effort and the realisation of direct actions by workers within the exceptional context which platform business activity offered in its initial phase, before its expansion and move towards mass levels (Perelman et al., 2020, p. 14).

Também com foco no caso do trabalho em plataformas de entrega de refeições, Trappmann *et al* (2020) mapearam os conflitos de trabalhadores/as de plataformas digitais em uma escala global. Com relação à ARP, a ideia foi analisar como o “poder de organização” desses/as trabalhadores/as está a emergir e como se relaciona com outras formas de poder. Para tanto, os autores se utilizaram de um conjunto de dados do chamado “Índice Leeds” de conflitos laborais. Ao todo, os autores registaram 527 incidentes de conflitos laborais em 36 países no período entre 2017 e 2020. Em síntese, a conclusão dos autores é de que o “poder de organização” variou muito entre diferentes regiões do globo. Nas palavras dos autores:

The most diverse set of actors were involved in Europe. Here, the evidence suggests that associational power was rising, built from the bottom-up with a higher number of workers’ collectives emerging (25.1%), 32.9 per cent grassroots unions active, 37.0 per cent mainstream unions active. A variety of actors were also involved in South America: workers (89.4%); both types of unions (grassroots 42.3%; mainstream 27%); and a rising number of workers’ collectives (10.1%). In Asia, it was mostly workers (97.7%) who acted, without much support from unions (1% mainstream; 10% grass-root). In Australia, mainstream unions were particularly active (68.8%), with no grass-root unions and only a small share of worker-led unrest (33.3%). Associational power appeared to be least developed in the US. In this case, it was mainly institutional power via legal action that was used to defend workers’ interests (Trappmann et al., 2020, pp. 10–11).

Outros estudos no âmbito do trabalho baseado na localização dedicaram-se ao setor do transporte de passageiros/as. Manga, Hamilton e Kisingu (2020), por exemplo, utilizaram a ARP para analisar como o *Uganda’s Amalgamated Transport and General Workers’ Union* (ATGWU) tem implementado seu plano de revitalização. A renovação sindical, segundo os autores, ocorreu num contexto em que o ATGWU enfrenta o declínio ocasionado

pela entrada de empresas de plataformas digitais transnacionais no mercado local de transportes urbanos. Ainda de acordo com os autores, a resposta sindical a esse desafio tem sido multifacetada, ao aplicar um *mix* de recursos de poder de organização, estruturais, institucionais e social, facilitado por várias capacidades de liderança. Manga *et al* afirmam que a resposta digital do sindicato à concorrência de empresas transnacionais, tais como a Uber e a Taxify, tem tido alguns efeitos positivos. Nesse sentido, três aspectos positivos desta iniciativa de digitalização são destacados pelos autores, como se segue:

First of all, increased membership thanks to the use of digital technology to mobilise and organise offer an opportunity for the ATGWU to expand its resource base, which it requires to undertake its operations without depending on external support. This independence is necessary for the organisation to take a position on labour issues with some confidence and level of objectivity. Secondly, by building its capacity, the organisation enhances its credibility and amplifies its voice, which means it can engage with institutional powers, especially the government and its agencies, in a manner that can elicit a positive response. Thirdly, these spaces of engagement, for example workshops, meetings and other forms of interactions witnessed during the revitalisation process, present opportunities for learning new skills (such as the art of negotiating and forwarding demands for greater accountability), which members can then use in other spaces of engagement within the realm of public affairs for the greater public good (Manga et al., 2020, p. 09).

Ainda no setor de transporte de passageiros/as encontra-se o estudo de Panimbang *et al* (2020). Estes autores utilizaram a ARP para analisar as estratégias de organização da *Serikat Pekerja Digantara dan Transportasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia* (SPDT-FSPMI)⁵⁷. A partir dessa iniciativa de organização de motoristas (taxistas e moto-taxistas), discute-se como os/as trabalhadores/as mobilizaram recursos de poder. O estudo sugere para o “poder estrutural” que os sindicatos e organizações de motoristas têm percebido que ocupam um ponto estratégico na produção de transportes via aplicações e têm a capacidade de perturbar o negócio com protestos coletivos, desaceleração ou paragem do trabalho. Quanto ao “poder de organização”, a força do SPDT-FSPMI tem vindo da sua afiliação a um sindicato de metalúrgicos bem estabelecido, apoiado a nível da federação setorial e da confederação nacional com centenas de milhar de membros. O “poder institucional” tem se expressado nas tentativas de obter o reconhecimento das motocicletas como parte do sistema de transportes públicos, visando à regulação do setor. O estudo menciona ainda que “o poder social” é significativo, especialmente o poder de discurso, tendo em vista o exemplo do

⁵⁷ Portanto, a Divisão dos Trabalhadores Aeroespaciais e dos Transportes da Federação Sindical dos Metalúrgicos da Indonésia.

fundo criado durante o *lockdown* parcial durante a pandemia de Covid-19 para ajudar os motoristas a resistir à crise. Com isso, os autores concluíram que:

What has made the SPDT-FSPMI successful is that the union knows how to utilise its power resources effectively in given circumstances. In fact, it is the only resourceful drivers' union in Indonesia that is capable of advancing workers' rights in the app-based transport sector (Panimbang et al., 2020, pp. 22–23).

Por fim, ainda no âmbito dos transportes, investigou-se o transporte rodoviário de mercadorias. Nesse sentido, Yun (2020) investigou o caso da organização de proprietários-operadores (*owner-operators*) no *Cargo Truckers' Solidarity Union* (TruckSol) na Coreia do Sul, com o intuito de mostrar como os sindicatos podem reforçar os seus recursos de poder. Nesse sentido, em 2018, estimou-se que 75% dos membros do Trucksol obtiveram trabalho através de plataformas digitais. Essa mudança tecnológica teve consequências para os poderes sindicais. Por um lado, uma diminuição do “poder estrutural de mercado”, pois há mais concorrência de motoristas não profissionais. Por outro lado, como os fretes precisam ser entregues *just-in-time*, os camionistas sindicalizados podiam ter mais “poder estrutural de produção”, ao parar as entregas. A autora relatou ainda o esforço do TruckSol para articular as demandas dos proprietários-operadores, como por exemplo, a demanda por “tarifas seguras” (*Safe Rates*), em consonância com o movimento dos/as trabalhadores/as em geral. O resultado dessa campanha conferiu “poder institucional” ao sindicato, com a alteração na Lei dos Transportes Rodoviários de Mercadorias, em 2020. Finalmente, a autora afirmou que:

This case shows that the most vulnerable workers could be organised and maximise their power resources. It also shows that union power resources need to be constantly re-shuffled, as industrial changes take place rapidly. In order to cope with weakening power, the union needs to reorganise its priorities and internal resources (Yun, 2020, p. 12).

Portanto, essas investigações utilizaram-se da ARP para analisar criticamente iniciativas sindicais voltadas para trabalhadores/as de plataformas digitais. Grosso modo, foi possível perceber que a ARP se constituiu como um instrumental teórico-conceitual que permitiu abordar diversas questões na relação entre os sindicatos e os/as trabalhadores/as de plataformas digitais, notadamente o “poder de organização” e o “poder social” (mas também poder institucional), tanto no Norte Global como no Sul Global. Esses estudos abrangem

vários setores, mas concentraram-se no setor do *gigwork*, notadamente na mobilização de estafetas. A Tabela 5 apresenta uma síntese dessas investigações.

Tabela 5

Síntese dos casos sobre trabalho via plataformas digitais e recursos de poder

Ano	País	Autores/as	Setor	Recursos de poder ^a
2020	Alemanha	Niebler & Kern	Crowdwork (criadores/as de conteúdo)	Poder de organização e social
	Países Baixos	Vandaele	Gigwork (estafetas)	Poder de organização e social
	Argentina	Perelman <i>et al</i>	Gigwork (estafetas)	Poder de organização
	Indefinido	Trappmann <i>et al</i>	Gigwork (estafetas)	Poder de organização e social
	Uganda	Manga, Hamilton e Kisingu	Gigwork (transporte de passageiros/as)	Poder de organização
	Indonésia	Panimbang <i>et al</i>	Gigwork (transporte de passageiros/as)	Poder de organização e social
	Coreia do Sul	Yun	Gigwork (transporte rodoviário)	Poder de organização e institucional

Nota: Elaboração própria. Fonte: (Manga et al., 2020; Niebler & Kern, 2020; Panimbang et al., 2020; Perelman et al., 2020; Trappmann et al., 2020; Vandaele, 2020; Yun, 2020)

^a O destaque é para os recursos de poder com resultados mais concretos nas investigações.

Conclusão provisória

Em síntese, ao longo deste capítulo pôde-se observar a relevância da ARP para o estudo sobre os processos de renovação sindical. Além disso, as investigações levantadas acima sugerem que a ARP tem se mostrado uma ferramenta útil para analisar as capacidades de mobilização sindical de trabalhadores/as na economia capitalista de plataformas digitais. Por isso, tal abordagem teórica foi eleita como instrumental teórico – analítico na comparação das iniciativas desenvolvidas pelo IG Metall (Alemanha) e pelo STRUP (Portugal), voltadas para os/as trabalhadores/as de plataformas digitais. A ideia básica é investigar a maneira como tais sindicatos têm mobilizado recursos de poder em suas iniciativas.

Após essa descrição de aspectos teóricos e conceituais, o próximo capítulo tem como foco algumas considerações sobre as opções metodológicas do trabalho de investigação, sobretudo na sua componente empírica.

CAPÍTULO IV – METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

Introdução

O capítulo anterior tratou dos principais conceitos da ARP e da sua utilidade como ferramenta heurística para a análise das iniciativas sindicais em relação aos/às trabalhadores de plataformas digitais. Este capítulo tem como objetivo apresentar algumas considerações sobre as opções metodológicas feitas durante o trabalho de investigação. Fundamentalmente aborda-se o método de investigação, as fontes de evidências, a forma de análise dos dados, algumas questões éticas e, finalmente, uma nota sobre a utilização de línguas estrangeiras.

1. Método de investigação

Esta investigação buscou aproximações com o método do “estudo de caso” (Yin, 2018). A opção por este método de investigação deveu-se às possibilidades oferecidas para a abordagem do objeto de estudo delimitado: os recursos de poder mobilizados em iniciativas sindicais para organização e representação dos interesses coletivos de trabalhadores/as de plataformas digitais. Nessa perspectiva, um “estudo de caso” pode ser definido como:

[...] an empirical method that investigates a contemporary phenomenon (the ‘case’) in depth and within its real-world context, especially when the boundaries between phenomenon and context may not be clearly evident (Yin, 2018, p. 45).

Além disso, acrescenta o referido autor que:

A case study copes with the technically distinctive situation in which there will be many more variables of interest than data points, and as one result benefits from the prior development of theoretical propositions to guide design, data collection, and analysis, and as another result relies on multiple sources of evidence, with data needing to converge in a triangulating fashion” (Yin, 2018, p. 46).

A investigação pode ser caracterizada ainda como um “estudo de casos múltiplos”, tendo em vista que se estudou dois sindicatos em diferentes países. Este tipo de estudo de casos possui a vantagem de apresentar provas mais convincentes, por conseguinte é um estudo mais robusto (Yin, 2018, p. 91). Os casos selecionados ou unidades de investigação

foram uma estrutura sindical alemã (IG Metall) e outra portuguesa (STRUP). A justificativa para a seleção destes dois casos foi não só o facto de estarem entre os primeiros sindicatos em seus respetivos países a desenvolverem iniciativas voltadas para trabalhadores/as de plataformas digitais, mas também por desenvolverem as políticas mais relevantes nos dias atuais (Boavida et al., 2021; Eurofound, 2022; Greef et al., 2020; Nierling et al., 2019). A intenção foi abordar os casos alemão e português, trazendo à luz evidências de diferentes contextos socioeconómicos, para uma melhor compreensão do fenómeno estudado.

Entretanto, por se tratar de uma investigação envolvendo múltiplos casos, antes de ir ao terreno foi realizada uma revisão da literatura sobre o tema, a partir de livros, artigos científicos, artigos de jornal, teses, dissertações, relatórios técnicos, *working papers etc.* Alguns estudos consultados durante a pesquisa bibliográfica preliminar utilizaram-se de uma estratégia de investigação semelhante para comparar diferentes países na Europa (e.g. Martín-Artiles, Godino, & Molina, 2018; Tassinari & Maccarrone, 2019; Vandaele, 2020). Contudo, nenhum desses estudos se utilizou da Abordagem dos Recursos de Poder de Jena nem comparou Alemanha e Portugal em tal empreendimento.

2. Fontes de evidência

Em conformidade com as características de um estudo de caso, utilizaram-se mais de uma fonte de evidências, nomeadamente: documentação, entrevistas e observações diretas. A seguir trata-se de cada uma dessas fontes.

2.1. Documentação

A primeira fonte de evidências utilizada nos estudos de caso foi a documentação. De acordo com este método de investigação, o uso mais importante da documentação é corroborar e valorizar as evidências de outras fontes, de maneira que três aspetos são destacados:

First, documents are helpful in verifying the correct spellings and titles or names of people and organizations that might have been mentioned in an interview. Second, documents can provide specific details to corroborate information from other sources. If the documentary evidence is contradictory rather than corroboratory, you need to pursue the problem by inquiring further into the topic. Third, you can make inferences from documents (Yin, 2018, p. 158 - grifo nosso).

Nesse sentido, produziu-se principalmente informações a partir de cinco meios:

a) Publicações dos sites dos sindicatos: fez-se buscas periódicas nos sites, do IG Metall, da DGB, do STRUP, da FECTRANS, bem como da CGTP-IN. Além disso, dedicou-se especial atenção à dois sites criados pelo IG Metall para tratar exclusivamente de questões relacionadas ao trabalho via plataformas digitais, nomeadamente o *Fair Crowd Work* e o *FairTube*.

b) Estatutos: utilizou-se destes documentos para obter informações sobre a fundação, os objetivos, a abrangência, o financiamento, a estrutura interna, afiliação *etc.* dos dois sindicatos investigados.

c) Relatórios: analisou-se uma série de relatórios de atividades, como por exemplo, reuniões, conferências *etc.*, nas quais as organizações sindicais participaram, a fim de tratar de questões relacionadas aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais.

d) Leis: alguns documentos legislativos foram consultados, tais como projetos de leis, leis, Proposta de Diretiva Europeia *etc.* Entretanto, no caso português dedicou-se especial atenção à análise da Lei 45/2018. Esta entrou em vigor no ano de 2018 e refere-se especificamente ao setor de transporte de passageiros via plataformas digitais (*ride-hailing*), foco das políticas do STRUP.

e) Outros documentos: evidências também foram encontradas através de fontes como *dossiers*, discursos de dirigentes, comunicados sindicais, projetos, vídeos, declaração conjunta, código de conduta, livro sobre o tema publicado pela estrutura sindical *etc.*

2.2. Entrevistas

A segunda fonte de evidências utilizada nos estudos de caso foram as entrevistas. Estas possuem as seguintes vantagens:

*Interviews are an essential source of case study evidence because most case studies are about human affairs or actions. Well-informed interviewees can provide important **insights** into such affairs or actions. The interviewees also can provide **shortcuts** to the history of such situations, helping you to identify other relevant sources of evidence (Yin, 2018, p. 164 - grifo nosso).*

Quanto ao formato, optou-se por “entrevistas semiestruturadas”⁵⁸. Visto que seguiu-se uma ordem prevista com determinado número de questões, mas incluiu-se outras questões ao longo das entrevistas (Lima, 2016). A escolha desse formato de entrevista está relacionada às características da investigação (um tipo de estudo de caso), às possibilidades dessa técnica (confrontar dados com a teoria) e ao perfil dos entrevistados (líderes sindicais, legisladores/as, trabalhadores/as, ativistas e investigadores/as). Alguns trabalhos acedidos durante a pesquisa bibliográfica preliminar usaram esse formato de produção de informação (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018; Tassinari & Maccarrone, 2019; Wood, Lehdonvirta, & Graham, 2018). Portanto, a entrevista semiestruturada, como fonte de evidências, mostrava-se útil para esta proposta de investigação.

O critério para a definição dos/as entrevistados/as foi, no primeiro momento, o vínculo necessário com as duas organizações sindicais estudadas e, a partir daí, utilizou-se uma estratégia do tipo *snowball* (*i.e.*, amostragem não probabilística). Portanto, solicitou-se a indicação dos/as primeiros/as entrevistados/as de possíveis informantes. Complementarmente lançou-se mão de documentos-chave para identificar outros/as possíveis informantes⁵⁹. Portanto, trabalhou-se com cinco categorias de entrevistados/as, a saber:

a) Representantes sindicais: inicialmente entrevistaram-se um representante do STRUP e uma representante do IG Metall, devido à necessidade de ter acesso aos portavozes do discurso institucional sobre o caso em questão. Em função da estrutura sindical de cada país, foram entrevistados/as também em Portugal um representante da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS) e uma representante da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN). Ainda nesse sentido, na Alemanha, entrevistou-se um representante da Confederação dos Sindicatos Alemães (*Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB*)⁶⁰.

b) Trabalhadores/as: em Portugal entrevistaram-se um trabalhador e uma trabalhadora. Estes eram portugueses, com idade de 43 e 64 anos. O trabalhador era sindicalizado, enquanto a trabalhadora não era sindicalizada. Ele trabalhava no setor há 5 anos e ela há um ano e meio, ambos a partir da região de Lisboa. Da mesma forma, na Alemanha, entrevistaram-se um trabalhador e uma trabalhadora. Ele tinha a idade de 57 anos de idade e ela 24. O

⁵⁸ Também chamadas de entrevistas em profundidade (*in-depth interview*).

⁵⁹ Algumas pessoas indicadas, no entanto, não aceitaram colaborar com a investigação pelos mais diversos motivos.

⁶⁰ O tema da organização sindical alemã e portuguesa será abordado nos capítulos V e VI respetivamente.

trabalhador era sindicalizado e a trabalhadora não era. Ele atuava no setor há 9 anos; ela há pouco mais de um ano.

c) Legisladores/as: em cada país foram entrevistados/as dois parlamentares com as seguintes características: eram de diferentes partidos de esquerda, em Portugal o Bloco de Esquerda (BE) e o Partido Comunista Português (PCP), na Alemanha *Die Linke* e *Sozialdemokratische Partei Deutschlands* (SPD); estavam engajados/as com a pauta do trabalho via plataformas digitais através de comissões parlamentares de “trabalho e assuntos sociais”; bem como, eram de géneros diferentes.

d) Investigadores/as: a opção por entrevistar especialistas no tema decorre da necessidade de melhor compreender algumas questões contextuais (além da pouca produção teórica sobre o tema à época em Portugal). Nesse sentido, foram entrevistados/as dois especialistas em Portugal: uma especialista da área da sociologia do trabalho, foco desta investigação; bem como um especialista da área do direito do trabalho, em virtude da necessidade de compreender melhor os impactos da Lei 45/2018⁶¹. Na Alemanha, entrevistou-se apenas um especialista da área da sociologia do trabalho pelo motivo já exposto. Além das possibilidades de acesso, observou-se a larga tradição dos/as investigadores/as na área e produção teórica sobre o tema das plataformas digitais de trabalho.

e) Ativistas: tanto na Alemanha quanto em Portugal foram entrevistados também dois ativistas. Ou seja, entrevistaram-se pessoas que estavam engajadas de diversas formas com a luta dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais, dedicavam-se às questões relacionadas a organização e representação coletiva destes/as trabalhadores/as, bem como possuíam alguma relação com a estrutura sindical analisada.

Portanto, realizou-se entrevistas com perfis diferentes de respondentes. A intenção foi obter variados depoimentos para melhor compreender o problema investigado. No total foram realizadas vinte (20) entrevistas. Das quais onze (11) foram realizadas com representantes portugueses e nove (09) foram realizadas com representantes alemães. Entretanto, esta investigação não se baseou em um critério numérico para garantir sua representatividade. Nesse sentido, o processo foi finalizado a partir do critério de um “ponto de saturação”, ou seja, começou-se a perceber uma redundância nas informações essenciais obtidas. A Tabela 6 apresenta uma visão geral sobre o perfil dos/as entrevistados/as.

⁶¹ Tema abordado mais detalhadamente no capítulo VI desta tese.

Todas as entrevistas foram conduzidas por videochamada através da plataforma “Zoom Video Communications”. A justificativa inicial foram as políticas de distanciamento social adotadas pelos diferentes governos, organizações e empresas em função da pandemia da Covid-19. Nesse sentido, havia o risco de não ter acesso presencial a alguns/mas dos/as interlocutores/as. Por isso, buscou-se seguir esse padrão de interlocução da primeira à última entrevista. Portanto, assume-se as limitações decorrentes da impossibilidade de condução das entrevistas *in loco*. Essa estratégia para a realização das entrevistas encontra correspondente na literatura especializada (e.g. Piasna et al., 2022).

As entrevistas foram realizadas no período entre o dia 10 de novembro de 2021 e o dia 07 de setembro de 2022. Todas as entrevistas foram feitas com o consentimento dos/as entrevistados/as. Estes/as foram contactados/as com antecedência, informados/as sobre o objetivo da pesquisa, diretrizes relacionadas a sua participação, bem como preservação do anonimato na investigação, através de mensagem encaminhada por e-mail.

Como instrumento de “coleta” das informações, foi usado como guia um roteiro e através da plataforma Zoom gravou-se as entrevistas no formato MP3 para posterior transcrição. Para cada categoria de entrevistado/a, isto é, legisladores/as, sindicalistas, investigadores/as, ativistas e trabalhadores/as, utilizou-se questões de um núcleo comum complementadas por questões específicas. Além disso, mesmo entre entrevistados/as de uma mesma categoria as questões variaram, devido às particularidades destes (e.g. trabalhadores/as do *gigwork / cloudwork*). Esta dinâmica esteve em conformidade com o formato de entrevista semiestruturada (Lima, 2016). A duração das entrevistas dependeu da disponibilidade dos/as entrevistados/as. Em geral foi de 20 a 120min. A fim de perceber possíveis dificuldades na utilização dessa técnica no formato “em linha” (doravante *on-line*), realizou-se algumas entrevistas-pilotos antes de “ir ao terreno”.

Tabela 6*Visão geral sobre o perfil dos/as entrevistados/as*

PAÍS	CATEGORIA	QUANTIDADE
ALEMANHA	Deputada do “Die Linke”	01
	Deputado do SPD	01
	Representante da DGB	01
	Representante do IG Metall	01
	Especialista	01
	Ativista	02
	Trabalhador/a	02
PORTUGAL	Deputada do PCP	01
	Deputado do BE	01
	Representante da CGTP-IN	01
	Representante da FECTRANS	01
	Representante do STRUP	01
	Especialista	02
	Ativista	02
	Trabalhador/a	02
TOTAL		20

Nota. Elaboração própria

2.3. Observações diretas

Finalmente, outra fonte de evidências nos estudos de caso foi a “observação direta”. *“Observational evidence is often useful in providing additional information about the topic being studied”* (Yin, 2018). Nesse sentido, como esta tese tinha como objeto de investigação um fenómeno contemporâneo – iniciativas sindicais voltadas para o trabalho via plataformas digitais – objetivamente havia a possibilidade realizar observações, visando ao levantamento de informações a serem confrontadas com as falas dos/as entrevistados/as. Evidentemente, esse processo também sofreu constrangimentos devido a pandemia da Covid-19. Contudo, alguns momentos fundamentais de aproximação do “terreno” foram os seguintes:

- a) Com relação aos sindicatos, entre 12/09/2020 e 07/01/2022, realizaram-se algumas observações nas sedes do IG Metall e do STRUP. A intenção foi perceber o “espaço”

destinado ao tema do trabalho via plataformas digitais no interior dessas instituições, recolher documentos disponíveis e conversar com os/as funcionários/as sobre o tema.

b) Quanto ao parlamento, presenciou-se três audições: duas sobre “os direitos de trabalhadores/as de plataformas digitais” em Portugal (01/07/2021 e 06/07/2022) e uma sobre o “futuro do trabalho” (*Zukunft der Arbeit*) na Alemanha (26/04/2022). Na ocasião pôde-se observar perspectivas político – partidárias em relação ao tema, conhecer possíveis interlocutores/as em diversos campos, bem como observar a participação ativa de representantes sindicais.

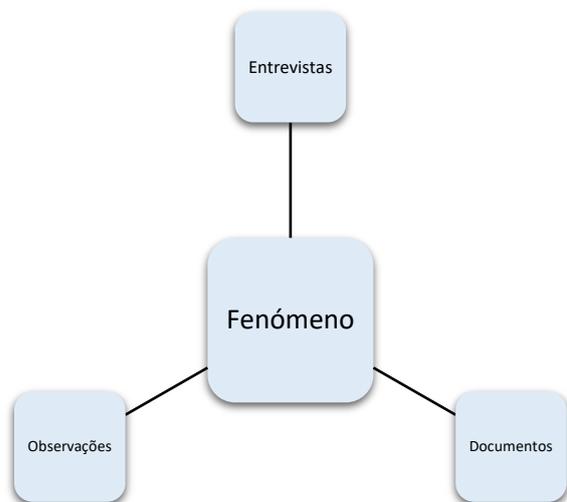
c) No ambiente científico-académico, destacam-se alguns eventos presenciais, nos quais diversos/as especialistas portuguesas e alemãs estavam envolvidos/as, por exemplo: “Trabalho 4.0” (29/04/2019) e os seminários da Cátedra OIT, da FEUC/UC, notadamente “*Platform economy: Opportunities and challenges for workers*” (30/04/2019) em Portugal (Rani, 2022); “Sindicatos e recursos de poder” (*Gewerkschaften und Machtressourcen*) na Alemanha (29-30/04/2022). Além disso, ocorreram algumas importantes conferências *on-line* sobre a temática, como por exemplo: “*Trade Unions in Transformation 4.0*” (desde 04/11/2020 até 14/12/2020), “*The New Common Sense - Forging the Cooperative Digital Economy*” (12-18/11/2021), “*Project Crowdwork*” (29/07/2021). Na oportunidade pôde-se contactar uma série de investigadores e informalmente obter *feedbacks* sobre a investigação.

d) Finalmente, quanto aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais, observou-se a rotina de trabalho de alguns/mas deles/as, tanto em Portugal quanto na Alemanha. Conversou-se com outros/as sobre sua rotina de trabalho. Além disso, observou-se uma manifestação convocada pelo STRUP na cidade de Lisboa-Portugal (20/10/2021). Em virtude da necessidade de autorização por escrito, optou-se por não fazer registos imagéticos das pessoas durante a realização dessas observações. Portanto, a observação direta de carácter menos formal foi uma das técnicas utilizadas no levantamento de informações durante o trabalho de investigação.

Em síntese, a utilização de múltiplas fontes de evidência, ou seja, entrevistas, documentos e observações, teve como objetivo realizar uma triangulação das informações levantadas durante a investigação de forma convergente, conforme pode ser visto na Figura 3.

Figura 3

Convergência das múltiplas fontes de evidências



Nota. Elaboração própria.

3. Análise das informações

A técnica privilegiada de análise das informações foi a “síntese dos casos cruzados” (*Cross-Case Synthesis*) (Yin, 2018, p. 223). Entretanto, a análise das iniciativas desenvolvidas pelo IG Metal e pelo STRUP ocorreu em dois momentos: inicialmente seguiu-se uma “sequência cronológica” das políticas em dois capítulos distintos; em seguida fez-se uma comparação dos dois casos em um capítulo à parte. Ao perseguir esta sequência, teve-se como objetivo perceber a consistência das evidências empíricas encontradas para confirmação das tendências apontadas na literatura, a partir das hipóteses levantadas.

A categorização das informações foi feita com o auxílio do software MaxQda (Kuckartz & Rädiker, 2019), particularmente a versão “Maxqda 2022, *Release 22.2.1 standard*”. Nesse sentido, inicialmente criou-se um projeto com o título “entrevistas”. Em seguida, os relatos foram organizados em dois grandes grupos de documentos (Alemanha e Portugal). Dentro de cada grupo organizou-se as pastas (subgrupos) por categoria de entrevistados/a (*e.g.* representantes sindicais). O sistema de categorias utilizado correspondeu as quatro fontes de poder do trabalho organizado ou ARP (Schmalz, 2017; Schmalz & Dörre, 2014; Schmalz et al., 2018) – tema abordado no capítulo anterior. A partir daí, codificou-se

trechos das entrevistas individuais, elaborou-se comentários, anotações, bem como paráfrases. Portanto, seguiu-se uma abordagem dedutiva baseada naqueles conceitos da ARP. Em que pese o software permitir a análise de uma diversidade de tipos e formatos de dados, foi utilizado exclusivamente para o trato com as entrevistas (texto). A escolha deste software de análise de dados esteve relacionada à instrumentalização adquirida para o uso da ferramenta durante a parte letiva do doutoramento, bem como à disponibilidade do software por parte da Instituição (UC). Investigações apoiadas por software de categorização e análise qualitativa de dados já encontravam referências na literatura especializada (Tassinari & Maccarrone, 2019; Wood et al., 2018).

Na fase final da investigação, os resultados obtidos foram interpretados, sempre que possível, à luz de estudos sobre a ARP e o trabalho via plataformas digitais, tais como: Basualdo *et al* (2021), Manga, Hamilton e Kisingu (2020), Niebler e Kern (2020), Panimbang *et al* (2020), Perelman (2020), Trappmann *et al* (2020), Vandaele (2021). Complementarmente, os resultados também foram discutidos à luz de outros estudos sobre o trabalho via plataformas digitais sobretudo na Europa (e.g. Coelho, 2022; Costa et al., 2022; Funke & Picot, 2021; Gegenhuber, Schuessler, Reischauer, & Thäter, 2022; Haipeter & Hoose, 2019; Piasna et al., 2022). Portanto, trata-se de uma abordagem qualitativa que não pretendeu realizar generalizações estatísticas (numéricas) dos resultados da investigação, mas sim “generalizações analíticas”⁶², a partir dos conceitos que fundamentam a ARP. A Tabela 7 apresenta uma síntese dos principais aspectos metodológicos da investigação.

4. Questões éticas

Alguns cuidados éticos foram adotados no processo das entrevistas. Como dito anteriormente, todos/as os/as entrevistados/as receberam um e-mail contendo informações como objetivo da investigação, diretrizes relacionadas à participação do/a entrevistado/a, bem como preservação do anonimato. Além disso, as transcrições das gravações foram enviadas para cada um/a dos/as entrevistados/as para o mesmo correio eletrônico antes da realização da análise das entrevistas, para que os/as informantes verificassem se havia trechos transcritos de forma incorreta ou que não deveriam ser publicados. Entretanto, apenas alguns/mas

⁶² Generalizações analíticas, de acordo com Yin (Yin, 2018, p. 73), “[...] may be based on either (a) corroborating, modifying, rejecting, or otherwise advancing theoretical concepts that you referenced in designing your case study or (b) new concepts that arose upon the completion of your case study”.

dos/as informantes responderam à mensagem de correio electrónico com algumas alterações no corpo do texto. Finalmente, foi assumido o compromisso de fornecer o quanto antes uma cópia do trabalho de tese a cada entrevistado/a. Portanto, buscou-se obedecer a alguns elementos fundamentais na abordagem de sujeitos da investigação em uma perspectiva qualitativa⁶³.

⁶³ Por fim, além do que já foi dito, regista-se que alguns possíveis limites decorrentes das opções metodológicas esboçadas aqui serão retomados nas conclusões desta tese.

Tabela 7

Aspetos metodológicos da investigação

		<i>Tipo</i>	<i>Unidades de Investiga- ção</i>	<i>Perfis</i>	<i>Ferramenta</i>	<i>Abordagem</i>
Método	Estudo de caso	Estudo de casos múltiplos	IG Metall e STRUP			
Fontes		Entrevistas semiestruturadas		Representantes Sindicais; Trabalhadores/as; Ativistas; Legisladores/as; Investigadores/as		
		Documentação		Publicações em <i>websites</i> ; Estatutos; Relatórios; Leis; Outros		
		Observação direta		Sindicatos; Parlamento; Academia; Trabalho		
Análise		Qualitativa <i>Cross-Case Synthesis</i>			MaxQda 2022	Dedutiva e orientada pelo conceito

Nota. Elaboração própria.

5. Hipóteses de pesquisa

Elaborou-se ainda algumas hipóteses de pesquisa durante o trabalho de investigação. Em seu conjunto, elas funcionaram como balizas iniciais da investigação empírica. Nesse sentido, a seguir são apresentadas algumas hipóteses gerais, bem como específicas para cada caso estudado.

5.1. Hipótese geral

A hipótese geral desta investigação orientou-se pelos seguintes princípios: a) Ainda que se trate de um desafio transversal à sociedade em geral e ao mundo do trabalho em particular, a economia de plataformas requer, primeiro que tudo, um exercício de adaptação e de reconfiguração das formas de organização coletiva de “velhas” estruturas como os sindicatos (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018; Vandaele, 2018, 2021); b) O exercício de adaptação e de definição de estratégias organizacionais está situado num patamar ainda, de modo geral, embrionário, a que não é alheio o facto de a economia de plataformas apontar, em si mesmo, e pelas segmentações que incorpora, para caminhos simultaneamente virtuosos (de maior flexibilidade entre vida profissional e social) e viciosos (de precarização das condições de trabalho) (Rani, 2022); c) A definição de um enquadramento regulatório (normativo) ajustado a novas formas de trabalho é uma *conditio sine qua non* para uma melhor democratização da economia de plataformas (Berg et al., 2018; Dufresne & Leterme, 2021).

5.2. Hipóteses específicas

Ao longo da pesquisa empírica pôde-se confrontar também algumas hipóteses específicas para cada caso. A seguir, são apresentadas as principais balizas em relação às dificuldades / possibilidades de renovação sindical, a mobilização de recursos de poder, bem como a política sindical e o trabalho via plataformas digitais na Alemanha e em Portugal.

5.2.1. Alemanha

- a) A mobilização dos recursos de poder é uma *conditio sine qua non* para a renovação sindical. Nessa perspectiva, desde a crise financeira de 2007/08 é possível perceber na Alemanha certo retorno da influência dos sindicatos nas empresas, na negociação coletiva e na política quotidiana, a partir da mobilização de quatro recursos de poder (Dörre, 2011; Schmalz & Dörre, 2014; Schmalz & Thiel, 2017).
- b) A organização e representação de interesses coletivos dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais ganhou centralidade redobrada na agenda do IG Metall desde a última década. Nesse sentido, é possível reconhecer certo pioneirismo, bem como o desenvolvimento de processos inovadores pelo sindicato em iniciativas voltadas sobretudo para *Crowdworkers* na Alemanha (Funke & Picot, 2021; Gegenhuber et al., 2022; Greef et al., 2020; Haipeter & Hoose, 2019; Nierling et al., 2021; Rosenbohm & Hoose, 2023).
- c) O IG Metall enfrenta um importante desafio (quase um dilema) que é o da compatibilização entre um discurso / política que assumidamente visa limitar a expansão das práticas abusivas das plataformas, mas, ao mesmo tempo, “tolera” a expansão do modelo de negócios que lhe é inerente. Dessa maneira, o sindicato parece ter privilegiado até o presente momento uma estratégia de diálogo com as plataformas (Funke & Picot, 2021; Haipeter & Hoose, 2019; Nierling et al., 2021).

5.2.2. Portugal

- a) A tendência (de duas décadas) de estabilização “em baixa” do sindicalismo português coloca o tema da renovação / revitalização do sindicalismo como desafio incontornável. No cenário recente, os sindicatos portugueses têm se defrontado com questões como austeridade (Costa et al., 2020); além do avanço da digitalização da economia, bem como da precariedade laboral (Estanque et al., 2018).
- b) A crise económica da zona euro (2011-15) – e a recente crise pandémica (2020-) – evidenciaram a fraqueza dos recursos de poder sindical (Costa et al., 2020), de que setores como os transportes (em que o STRUP atua) são apenas um exemplo, designadamente quando emergem desafios como o da organização e representação de interesses de trabalhadores/as na economia de plataformas (Costa et al., 2022).

- c) Um dos focos da política sindical do STRUP passa por direcionar a sua atividade para os/as motoristas do chamado setor de TVDE, onde a regulamentação e a organização do trabalho assumem contornos emergentes, mas ao mesmo tempo embrionário. Desde meados de 2020 este tem sido o sindicato mais ativo e representativo dos/as motoristas do setor de transporte de passageiros/as via plataformas digitais em Portugal (Boavida et al., 2021; Costa et al., 2022; Eurofound, 2022).

Na sequência desse enquadramento teórico e metodológico, a parte II deste trabalho de tese dedica especial atenção ao tema da relação entre o movimento sindical e o trabalho via plataformas digitais. Notadamente, apresenta-se evidências empíricas dos casos alemão (IG Metall) e português (STRUP), bem como a análise sobre os recursos de poder mobilizados.

**PARTE II: ESTUDOS DE CASO – TRABALHO VIA PLATA-
FORMAS DIGITAIS E SINDICALISMO NA ALEMANHA E
EM PORTUGAL**

CAPÍTULO V – EVIDÊNCIAS DO CASO ALEMÃO

Introdução

A primeira parte do presente trabalho de tese buscou apresentar um enquadramento teórico e metodológico para a investigação empírica. Nesse sentido, a ideia básica foi preparar o terreno para analisar a política sindical voltada especificamente para os/as trabalhadores/as inseridos/as na “economia de plataformas” na Alemanha e em Portugal. Portanto, tratar-se-á neste capítulo do primeiro caso selecionado.

O objetivo deste capítulo é discutir as principais iniciativas de organização e representação dos interesses coletivos de trabalhadores/as de plataformas digitais desenvolvidas pela estrutura do *IG Metall*, bem como apontar indícios dos recursos de poder mobilizados. Nesse sentido, o capítulo está organizado em 4 momentos. Primeiro, são apresentados alguns estudos (evidências) sobre a extensão e características sociodemográficas do trabalho baseado em plataformas digitais na Alemanha. No segundo momento, trata-se brevemente de alguns dos impactos da digitalização na economia alemã. No terceiro momento, trata-se de algumas políticas relacionadas à digitalização da economia / plataformas digitais de trabalho do governo federal alemão, com foco nas ações do Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais. Finalmente, discute-se as políticas sindicais com foco nas principais iniciativas desenvolvidas pelo *IG Metall* para o trabalho via plataformas digitais.

1. Evidências empíricas

O objetivo desta secção é apresentar uma síntese de alguns estudos recentes sobre a extensão (dimensão) do trabalho baseado em plataformas digitais para o contexto alemão, bem como apresentar algumas características sociodemográficas (idade, género e escolaridade) dos/as trabalhadores/as.

Vários estudos recentes têm buscado fornecer estimativas sobre o trabalho baseado em plataformas digitais, em particular na Alemanha. Em que pesem os problemas já apontados (Nierling et al., 2019; Piasna & Drahokoupil, 2019), estes levantamentos contribuem para a construção de um panorama sobre o fenómeno. Entretanto, neste trabalho de tese

alguns critérios foram utilizados na seleção desses estudos, nomeadamente: a) contemplar tanto o trabalho *on-line* quanto *off-line* (embora gerido através de plataformas *on-line*)⁶⁴; b) permitir, de alguma forma, a extrapolação dos resultados das amostras para o conjunto da população do país; c) identificar achados sobre trabalhadores/as em atividade.

Nessa perspectiva, três estudos se destacam. Serfling (2018) realizou um inquérito *on-line* com cerca de 376.750 utilizadores/as da internet, entre Julho de 2017 e 15 de Abril de 2018, com cidadãos/ãs alemães com idade igual ou superior a 18 anos; o inquérito tratou do *crowdworking* “implementadas tanto *on-line* quanto *off-line*”. Já, Bonin e Rinne (2017) realizaram um inquérito telefônico (rede fixa e rede móvel) assistido por computador com 10.017 entrevistas, no período de 12 de abril a 20 de junho de 2017, com pessoas alvo com mais de 18 anos; o inquérito centrou-se em “tanto no *crowdworking* quanto no trabalho via plataformas”. Por sua vez, Huws e Joyce (2016) realizaram um inquérito (instrumento de investigação) *on-line* com 2.180 adultos/as alemães, de idades entre os 16 e os 70 anos, entre 1 e 4 de abril de 2016; o inquérito abrangeu “tanto o trabalho realizado *on-line* quanto *off-line*”. De posse desses estudos, buscou-se responder as seguintes questões: qual a dimensão desse fenómeno na Alemanha? Quais são as características sociodemográficas (idade, género e escolaridade) dos/as trabalhadores/as envolvidos/as neste fenómeno? Na sequência são apresentadas as respostas provisórias a estas questões.

1.1.Dimensão

Quanto à dimensão do fenómeno na Alemanha, as estimativas podem apresentar uma diferença significativa. Em inquérito conduzido por Huws e Joyce (2016), 4% dos/as alemães adultos/as inquiridos/as disseram ter conseguido encontrar trabalho gerido através de plataformas *on-line* pelo menos uma vez por semana. Dados um pouco semelhantes foram encontrados por Serfling (2018), o qual estimou que a proporção de trabalhadores/as (*on-line* ou *off-line crowdwork*) ativos na população alemã com direito a voto é de até 4,8%. No entanto, segundo Bonin e Rinne (2017), a proporção da população alemã que realizou encomendas de trabalho adquiridas através da Internet ou de um aplicativo por dinheiro foi de

⁶⁴ Outros estudos, como por exemplo Leimeister, Durward e Zogaj (2016); Bertschek, Ohnemus e Viete (2016); Mrass (2017) e, Krzywdzinski e Gerber (2020), centraram-se exclusivamente no chamado *crowdwork* ou trabalho *on-line*. Por isso, não foram tomados como fundamentais para este texto.

2,9%. Uma tentativa de correção de auto classificações incorretas foi realizada por estes autores. Com isso, cerca de 0,27% da população adulta de língua alemã na Alemanha estava empregada como *crowdwork* em meados de 2017; na área do trabalho de plataformas, a proporção era pouco mais de 0,61%. No seu conjunto, a proporção da população que, na altura do inquérito, efetuava encomendas de trabalho por dinheiro *on-line* ou no mundo real através da internet ou de uma aplicação era de 0,85%. Ao mesmo tempo, a proporção da população que utilizou ambas novas formas de emprego ao mesmo tempo mostrou-se estatisticamente insignificante (0,03%). Portanto, embora a dimensão deste fenómeno possa variar entre 0,85% e 4,8%, os estudos sugerem que este já é um fenómeno estatisticamente significativo.

1.2. Características sociodemográficas

1.2.1. Idade

Com relação à idade dos *Crowdworkers* / trabalhadores/as na Alemanha, as estimativas apresentam uma maior correlação. Huws e Joyce (2016) verificaram em sua amostra a seguinte distribuição de trabalhadores/as (*Crowdworkers*) por faixa etária: 16 - 24 anos (20%), 25 - 34 anos (28%), 35 - 44 anos (17%), 45 - 54 (19%) e 55 - 70 (17%); com isso, a maioria dos/as trabalhadores/as tinham entre 16 - 44. De acordo com Bonin e Rinne (2017), as proporções do conjunto da população alemã que utilizava as novas formas de emprego são: 18 - 24 anos (1,2%), 25 - 44 anos (1,8%), 45 - 64 anos (0,6%), 65 anos ou mais (0,1%); a maior taxa, no entanto, encontra-se na faixa etária dos 25-44 anos. Já, Serfling (2018) delimitou as seguintes faixas etárias: 18 - 21, 22 - 29, 30 - 39, 40 - 49, 50 - 64, 65+; este autor, no entanto, não apresentou os percentuais relacionados, mas sim a idade média de 44,2 anos para os/as trabalhadores/as ativos/as neste setor. Portanto, esses estudos sugerem que os/as *Crowdworkers* / trabalhadores/as de plataformas na Alemanha são mais comuns nos grupos etários mais jovens (sobretudo pessoas que são economicamente ativas) do que nos mais velhos.

1.2.2. Gênero

No que diz respeito ao gênero, segundo Huws e Joyce (2016), as mulheres são um pouco menos suscetíveis do que os homens de serem *Crowdworkers*, com 43% da força de trabalho feminina e 57% masculina. Em relação ao conjunto da população alemã, Bonin e Rinne (2017) observaram que os homens (1%) usavam as novas formas de emprego com muito mais frequência do que as mulheres (0,7%). Serfling (2018) também afirma que os homens têm uma afinidade com este tipo de trabalho ligeiramente superior à das mulheres. Com isso, os estudos sugerem que os homens estão ligeiramente mais representados do que as mulheres entre os/as *Crowdworkers* / trabalhadores/as⁶⁵.

Contudo, ao diferenciar o gênero pelo tipo de tarefa implementada, percebeu-se que existem diferenças significativas entre os gêneros. Nesse caso, as mulheres são mais propensas a ser escritoras e predominam em todas as tarefas com uma duração inferior a um dia de trabalho, *i.e.*, 10 horas (Serfling, 2018).

1.2.3. Escolaridade

Quanto ao grau de escolaridade, Bonin e Rinne (2017) observaram a seguinte distribuição: escola primária (*Volks- / Hauptschule*) 0,5%; escola secundária sem Exame final do ensino secundário (*Weiterbildende Schule ohne Abitur*) 0,7%; qualificação de entrada no ensino superior ou instituto superior politécnico e curso superior (*Abitur, Hochschul-, Fachhochschulreife, Studium*) 1,5%. Esses dados apresentam alguma correspondência com aqueles levantados por Serfling (2018): 64% de todos os/as trabalhadores/as ativos formaram-se na escola secundária / ensino médio com o certificado de entrada na universidade (*Abitur*), enquanto apenas 24 % se formaram após 9 ou 10 anos de escolaridade (sem certificado de entrada na universidade). Portanto, *Crowdworkers* / trabalhadores/as de plataformas tendem a ter nível de escolaridade elevada.

Entretanto, em relação à distribuição entre o trabalho *on-line* e *off-line*, foram encontradas diferenças ao longo do mais alto nível de escolaridade: enquanto os/as estudantes

⁶⁵ Nenhum dos estudos aqui analisados mencionou a possibilidade de registos para outro gênero, além de homem e mulher.

estão muito interessados/as no trabalho *on-line*, todos os outros grupos educacionais tendem a realizar tarefas *off-line*. Os/as detentores/as de certificados de fim de estudos com 12-13 anos são os menos prováveis trabalhadores/as *off-line*, enquanto 9-10 anos de educação aumentam a probabilidade de se envolverem nesse tipo de trabalho (Serfling, 2018). Contudo, pôde-se observar que a variável escolaridade dos/as *Crowdworkers* / trabalhadores/as de plataformas na Alemanha foi menos investigada do que as demais variáveis apresentadas aqui. A Tabela 8 apresenta uma síntese dessas informações.

Tabela 8

Síntese das evidências empíricas na Alemanha

País	Extensão	Idade	Género	Tipo	Escolaridade
Alemanha	0,85% a 4,8%	< Jovens (16 a 44 anos)	< Masculino	< <i>Crowdwork</i>	< Secundário completo

Nota. Elaboração própria. Fonte: (Bonin & Rinne, 2017; Huws & Joyce, 2016; Serfling, 2018)

A seguir, abordam-se algumas questões relacionadas aos efeitos da digitalização sobre o mundo do trabalho na Alemanha.

2. Digitalização da economia na Alemanha

O objetivo desta secção é fazer uma breve incursão no debate recente sobre os impactos da digitalização no mundo do trabalho na Alemanha. Notadamente, aborda-se o fenómeno da digitalização e da plataformização.

O termo digitalização tem sido utilizado para expressar uma série de transformações no modelo económico dominante (Staab, 2019). A digitalização da economia tem desafiado o modelo económico e social alemão (Kiess, 2017). Estimativas indicam a perda de até 1 milhão de empregos em alguns setores e a criação de um número semelhante de novos empregos em outros até 2030. O emprego deve crescer em setores como serviços, saúde e assistência social, mas deve diminuir na administração pública, varejo ou gastronomia. Cerca de 12% dos empregos serão automatizados nos próximos anos. Além disso, estima-se que

31% dos empregos sofrerão mudanças devido à digitalização, o que exigirá uma adaptação de competências em todos os sectores (Rahner & Schönstein, 2018). Portanto, as perspectivas são de significativas alterações no contexto laboral alemão.

O fenómeno da economia de plataformas pode ter consequências diversas para o mercado de trabalho na Alemanha. Por um lado, fala-se de oportunidades para os trabalhadores/as como acesso mais fácil ao trabalho remunerado e maior flexibilidade de horários. Por outro lado, alguns estudos empíricos evidenciaram uma precarização das condições de trabalho (Lorig, 2015), insatisfação com os baixos salários, serviços não remunerados e uma violenta “guerra de preços” entre trabalhadores/as (Pongratz & Bormann, 2017). Portanto, a economia de plataformas é um fenómeno no mínimo ambíguo. A próxima secção trata de algumas iniciativas governamentais relacionadas à digitalização da economia / indústria 4.0, bem como o trabalho via plataformas digitais.

3. Iniciativas governamentais

Esta secção tem como intuito apresentar um resumo de algumas políticas do Governo Federal da Alemanha relacionadas à digitalização da economia, com foco em algumas ações realizadas pelo Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS*), em especial a iniciativa “*Arbeit 4.0*”.

O BMAS lançou, em 22 de abril de 2015, a iniciativa “Diálogo Trabalho 4.0” (*Arbeiten 4.0*). Esta ação surge como uma extensão do debate sobre a digitalização da economia / “Indústria 4.0” na Alemanha. A intenção foi realizar um amplo diálogo sobre o tema com especialistas e com o público. O documento “Livro verde – Trabalho 4.0” (*Grünbuch – Arbeiten 4.0*) resume o ponto de partida do Ministério, no lançamento desse diálogo. Neste documento encontra-se a seguinte definição para “Trabalho 4.0”:

Arbeiten 4.0 beschreibt nicht die heutige Normalität in den Betrieben. Vielmehr zeigt Arbeiten 4.0 neue Perspektiven und Gestaltungschancen in der Zukunft auf. Der Titel „Arbeiten 4.0“ knüpft damit an die aktuelle Diskussion über die vierte industrielle Revolution (Industrie 4.0) an, rückt aber die Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse ins Zentrum – nicht nur im industriellen Sektor, sondern in der gesamten Arbeitswelt. Arbeiten 4.0 bezieht sich hier im Kern auf Erwerbsarbeit, auch wenn ein weit gefasster Arbeitsbegriff andere Formen von Arbeit (u. a. Familienarbeit) einbeziehen muss (BMAS, 2015, p. 32).

Em 29 de novembro de 2016, ocorreu a conferência de encerramento dessa iniciativa. Esse diálogo culminou com o documento “Livro Branco – Trabalho 4.0” (*Weißbuch Arbeiten 4.0*). Nele, de forma mais detalhada, foram apresentados os objetivos do diálogo “Trabalho 4.0”, a saber:

Ein fair ausgehandelter Kompromiss zwischen den Flexibilitätserfordernissen der Arbeitgeber und den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Weiterbildungsoffensive und ein Recht auf Weiterbildung, weil sich Tätigkeiten in einem neuen Ausmaß verändern. Teilhabe am Arbeitsmarkt und gerechte Löhne. Mehr Wahlarbeitszeitoptionen und eine innovative Arbeitszeitgestaltung, die persönliche, familiäre und gesellschaftliche Zeitbedarfe neben der Erwerbsarbeit anerkennt und neue Vereinbarkeitslösungen unterstützt. Technik, die den Menschen entlastet. Verbriefte Schutzrechte für alle Beschäftigten und neue Wege, um gesundes Arbeiten zu unterstützen. Ein Datenschutz, der sicherstellt, dass es den gläsernen Beschäftigten auch in Zukunft nicht gibt. Mitbestimmung und Mitgestaltung in den Betrieben und durch die Tarifpartner. Eine bessere soziale Absicherung von Selbstständigen und faire Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie. Ein Sozialstaat, der die Pluralität von Lebensentwürfen und die Absicherung von Umbrüchen ernst nimmt und vorausschauend gestaltet, statt im Nachgang auf Verwerfungen zu reagieren (BMAS, 2016).

Nesse documento, as plataformas digitais de trabalho aparecem como um dos desafios do mundo do trabalho 4.0. A questão central para o Governo é saber quais modelos de negócios baseados em plataformas, sejam eles comerciais ou baseados em cooperativas, podem ser compatíveis com os princípios da chamada “economia social de mercado” na Alemanha.

Como consequência desse Diálogo, surgiu, em outubro de 2018, o Laboratório de Políticas Digital, Trabalho e Sociedade (*Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft*). O Laboratório é uma unidade organizacional do Departamento de Digitalização e Mundo do Trabalho do BMAS. O Grupo tem como objetivo “[...] *den gesellschaftlichen Dialog über die digitale Transformation der Arbeitsgesellschaft mitzugestalten*”. Um dos tópicos centrais desta iniciativa é a economia de plataformas. Nesse tema, a intenção é desenvolver vias de políticas para garantir o “trabalho digno” (*gute Arbeit*) na chamada nova economia⁶⁶.

Na sequência desse trabalho, em novembro de 2020, o BMAS através do Laboratório, publicou o documento “Vértices - Trabalho justo na economia da plataforma” (*Eckpunkte - Faire Arbeit in der Plattformökonomie*). Este documento além de tratar das oportunidades que se abrem com o trabalho via plataformas digitais, destaca a necessidade de ação

⁶⁶ Cf: <https://www.denkfabrik-bmas.de/ueber-uns/denkfabrik-digitale-arbeitsgesellschaft-arbeit-neu-denken>. Acesso em 03 dez. 2022.

para proteger “os/as trabalhadores/as por conta própria” neste setor. De acordo com o documento, o BMAS quer assegurar um “trabalho justo” (*faire Arbeit*) na economia de plataformas. Daí, propõe-se a:

1. Assumir a responsabilidade pelas plataformas de trabalho.
2. Fortalecer a proteção social.
3. Facilitar o cumprimento dos direitos dos/as trabalhadores/as.
4. Assegurar condições de trabalho justas.
5. Permitir o controlo das condições contratuais.
6. Introduzir obrigações de informação e estatísticas (BMAS, 2020).

A partir desse conjunto de iniciativas do BMAS em relação ao trabalho via plataformas digitais, percebe-se que esse é um tema importante para o Governo alemão. Nesse sentido, na literatura especializada encontrou-se algumas análises sobre essas iniciativas governamentais. Enquanto alguns autores ressaltaram que a intenção do Governo de envolver os parceiros sociais na discussão desse tema é uma característica da abordagem alemã (Degryse, 2016), outros, no entanto, chamaram a atenção para o facto de que essa estratégia estaria a substituir a discussão sobre o aumento das desigualdades e a natureza de crise do capitalismo por um futurismo baseado na parceria social (Butollo & Engel, 2015). Além disso, até o presente momento, não foi possível perceber medidas regulamentares concretas relacionadas ao trabalho via plataformas (Krzywdzinski & Gerber, 2020).

No final de 2021, após as eleições gerais de 26 de setembro, a coligação semáforo (*die Ampelkoalition*) liderada pelo SPD formou um novo Governo na Alemanha. O Acordo de coalizão (*Koalitionsvertrag*) entre SPD, Bündnis 90/Die Grünen e FDP assim se referia ao trabalho via plataformas digitais:

Digitale Plattformen sind eine Bereicherung für die Arbeitswelt, deswegen sind gute und faire Arbeitsbedingungen wichtig. In diesem Sinne überprüfen wir bestehendes Recht und verbessern die Datengrundgrundlagen. Dazu führen wir den Dialog mit Plattformanbietern, -arbeitern, Selbständigen sowie Sozialpartnern. Die Initiative der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen begleiten wir konstruktiv. Bei der Gestaltung von KI in der Arbeitswelt setzen wir auf einen menschenzentrierten Ansatz, soziale und wirtschaftliche Innovation ebenso wie Gemeinwohlorientierung. Wir unterstützen den risikobasierten EU-Ansatz (Bundesregierung, 2021, p. 72 - grifo nosso).

Por isso, durante as entrevistas procurou-se perceber indícios de como o novo Governo iria dar seguimento àqueles programas, bem como a questão da regulação do trabalho via plataformas digitais. Ao ser questionado sobre os planos do Governo, no entanto, um parlamentar respondeu o seguinte:

[...] die Bundesregierung jetzt selbst keine große Initiative plant, um Plattformunternehmen zu regulieren, sondern im Grunde sagt, da passiert jetzt etwas auf europäischer Ebene, und wir warten das erstmal ab, beteiligen uns daran und dann setzen wir das in nationales Recht um, machen da jetzt aber nicht selbst, was das ist. (A – P2, Pos. 4)

A seguir, contudo, o foco são as iniciativas (políticas) desenvolvidas pelo movimento sindical em relação a estes/as trabalhadores/as.

4. Iniciativas sindicais

Busca-se com esta secção apresentar uma visão geral das iniciativas (políticas) desenvolvidas pelo movimento sindical alemão, relacionadas ao trabalho baseado em plataformas.

Na Alemanha, a economia de plataformas é um fenómeno com o qual vários atores sociais tem se ocupado (Funke & Picot, 2021; Greef & Schroeder, 2017; Greef et al., 2020). Neste país, o debate público e científico sobre o trabalho baseado em plataformas digitais foi iniciado pelos sindicatos (Nierling et al., 2019). Nesse sentido, a Alemanha é considerada um dos países da Europa onde é maior o envolvimento dos sindicatos com a questão (Degryse, 2016; Heiland, 2020). Estas organizações optaram por uma estratégia ofensiva que visa a assegurar uma participação ativa na mudança em curso, em vez de a rejeitarem e depois lutarem pelas suas consequências (Haipeter, 2020). Organizações como o *Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)*, *Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU)*, o *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)*, o *Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)*, o *Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)* e o *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)* têm desenvolvido políticas tanto na área do *cloudwork* quanto na área do *gigwork* (Greef & Schroeder, 2017; Haipeter & Hoose, 2019; Nierling et al., 2019).

Esses sindicatos têm buscado apoiar a organização dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais e fazer recuar o desenvolvimento de um setor de emprego que não está regulamentado por acordos coletivos (Krzywdzinski & Gerber, 2020). Além disso, os sindicatos defendem melhores condições de trabalho e uma maior participação do/a trabalhador/a (Leimeister et al., 2016). Nesse sentido, os sindicatos tentam reduzir os desequilíbrios de poder entre trabalhadores/as e as plataformas (Haipeter & Hoose, 2019). Portanto, a Alemanha revela-se um terreno fértil para investigação de processos inovadores na área da organização e representação de interesses desses/as trabalhadores/as.

Entretanto, o *IG Metall* é reconhecido amplamente como pioneiro e principal Sindicato envolvido nessas ações (Dufresne & Leterme, 2021; Funke & Picot, 2021; Greef & Schroeder, 2017; Nierling et al., 2019). Esta noção foi corroborada durante as entrevistas com o depoimento de um interlocutor.

Also die IG Metall ist sehr innovativ in verschiedener Hinsicht und weißt eben auch bei der Plattformarbeit. Das war die erste Gewerkschaft in Deutschland, die sich wirklich darum gekümmert hat, obwohl sie eigentlich mit Plattformarbeit nichts zu tun hat. (A - I, Pos. 4)

Por isso, na sequência o foco da discussão são as iniciativas (políticas) desenvolvidas por este Sindicato.

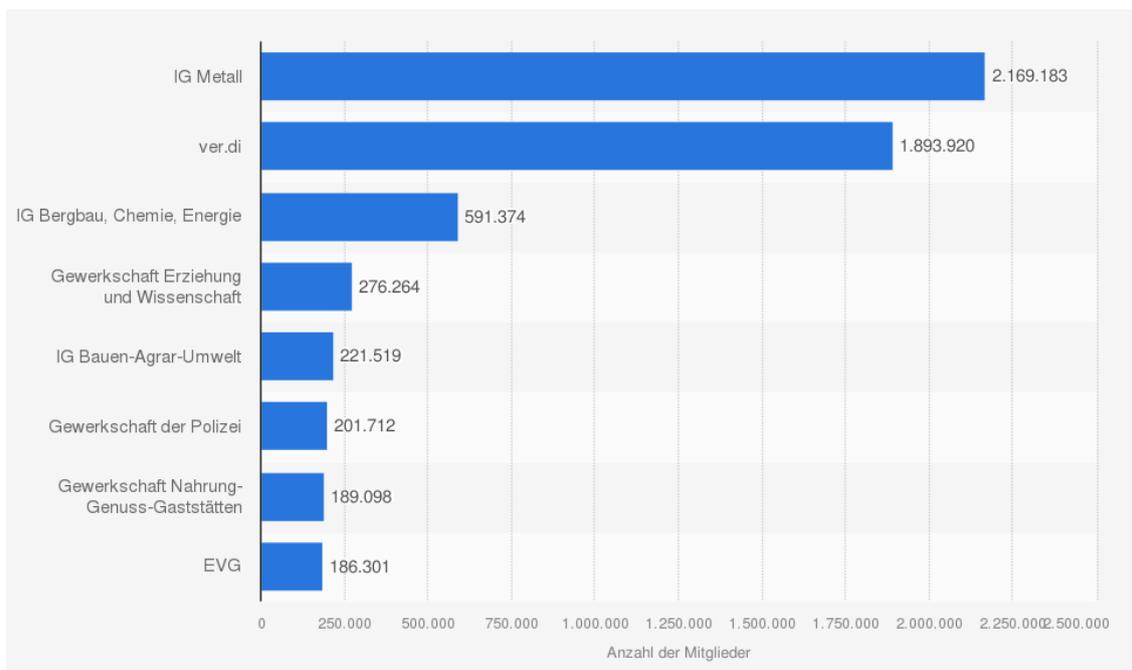
4.1. IG Metall

Esta secção visa a apresentar e discutir algumas das iniciativas desenvolvidas pelo *IG Metall* relacionadas ao trabalho baseado em plataformas digitais, bem como os indícios dos recursos de poder mobilizados. Para tanto, adotou-se como técnica de análise das evidências uma “sequência cronológica” (Yin, 2018, p. 235). Entretanto, inicialmente é necessária uma breve descrição deste Sindicato.

O *IG Metall* é o maior sindicato alemão. Esta organização reúne aproximadamente 2,2 milhões de trabalhadores/as em sua base, conforme pode ser observado no topo da Figura 4. As contribuições dos/as filiados/as ao sindicato no ano de 2021 totalizaram 592 milhões de EUR (Ernst, 2022).

Figura 4

Número de membros nos sindicatos alemães em 2021



Nota. Fonte: Statista (2022b)

O IG Metall foi fundado em 01 de setembro de 1949, portanto, no contexto do pós-guerra. No entanto, suas origens remontam à fundação da Associação Alemã de Metalúrgicos (*Deutschen Metallarbeiter-Verband – DMV*), em 1891. Essa organização de trabalhadores/as foi a maior precursora do sindicato (Hofmann & Benner, 2019). Atualmente a sede do IG Metall localiza-se na cidade de *Frankfurt am Main*, no estado de *Hessen* na Alemanha, conforme pode ser observado na Figura 5.

Figura 5

Sede do IG Metall



Nota. Acervo próprio.

A área de organização do IG Metall estende-se aos Estados da República Federal da Alemanha. O Sindicato abrange três setores económicos: a) indústria metalúrgica, extração de metais, indústria produtora de ferro e aço, artesanato metálico e indústrias afins, artesanato e ramos de serviços; b) indústria têxtil e de vestuário e indústrias e serviços relacionados; e, c) transformação da madeira, processamento da madeira e processamento de plásticos. O IG Metall tem a missão de promover os interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos seus membros, mantendo sempre a sua independência de governos, administrações, empresários, denominações e partidos políticos. Nesse sentido, 13 são os principais objetivos do *IG Metall*, nomeadamente:

- 1. Zusammenschluss aller im Organisationsbereich der IG Metall Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln; sie bezieht alle Mitglieder zur Unterstützung mit ein;*
- 2. Erzielung günstiger Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen;*
- 3. Demokratisierung der Wirtschaft unter Fernhaltung von neofaschistischen, militaristischen und reaktionären Elementen;*
- 4. Erringung und Sicherung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb und Unternehmen und im gesamtwirtschaftlichen Bereich durch Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten; Überführung von Schlüsselindustrien und anderen marktund wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in*

Gemeineigentum; 5. Mitbestimmung in der gesamten Berufsbildung einschließlich des Schul- und Hochschulwesens; 6. Verbesserung und einheitliche Gestaltung eines demokratischen Arbeits- und Sozialrechtes; 7. Sicherung der rechtlichen Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit, insbesondere durch Verbot der Aussperrung; 8. Verbesserung der Gesundheitsvorsorge und der Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; 9. Vertretung und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben; 10. gewerkschaftliche Bildungsarbeit für Funktionäre und Funktionärinnen und Mitglieder; 11. Erteilung von Rechtsauskünften, soweit gesetzlich zulässig, auf Gebieten der Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit; 12. Gewährung von Unterstützungen an Mitglieder, soweit es die Finanzlage gestattet; 13. Zusammenarbeit mit den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften und internationalen Organisationen, insbesondere der IndustriALL Global Union und der industriAll European Trade Union. Das gilt auch für die unmittelbare Kooperation mit ausländischen Gewerkschaften (IG Metall Vorstand, 2020, pp. 09–10).

O órgão máximo do Sindicato é o congresso sindical. Este realiza-se ordinariamente de quatro em quatro anos, sendo convocado pela diretoria executiva. A diretoria do *IG Metall* é composta pelo/a primeiro/a presidente, o/a segundo/a presidente, o/a tesoureiro/a, 4 outros membros executivos e 29 membros honorários. É interessante observar que, por princípio, as mulheres devem estar representadas nos órgãos do Sindicato pelo menos na proporção correspondente de membros. Todo trabalho do Sindicato é financiado pelas contribuições estatutárias dos seus membros. Estas chegam a um por cento dos ganhos mensais brutos. Por fim, o *IG Metall* é membro da Confederação dos Sindicatos Alemães (*Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB*)⁶⁷, a qual, por sua vez, está filiada à Confederação Sindical Internacional (*ITUC/CSI/IGB*).

Como afirmado anteriormente, o *IG Metall* é um sindicato que está na vanguarda das transformações no mundo do trabalho (Jacobi, 2019). No que diz respeito ao trabalho baseado em plataformas digitais, o *IG Metall* tem sido o sindicato mais ativo na Alemanha com iniciativas desde 2012 (Nierling et al., 2019; Schroeder, Greef, & Schreiter, 2017).

Desde então, o Sindicato tem realizado uma série de atividades direcionadas ao trabalho baseado em plataformas digitais, consequentemente aos/às trabalhadores/as neste setor. Na sequência do texto, busca-se aprofundar a questão por meio da exposição das principais iniciativas desenvolvidas pelo *IG Metall*, voltadas para estes/as trabalhadores/as. Por-

⁶⁷ A *DGB* é uma Central sindical fundada em 1849. É a maior organização de cúpula de sindicatos individuais na Alemanha. Actualmente possui cerca de 6 milhões de sindicalizados/as. Pertencem a *DGB* oito sindicatos, os quais cobrem todos os ramos e sectores económicos na Alemanha. Cf: <https://www.dgb.de/>. Acesso em 03 dez. 2022.

tanto, não se tem a pretensão de abarcar a totalidade das iniciativas deste sindicato relacionadas ao tema, mas aquelas que podem ser consideradas as principais, a partir das evidências encontradas.

4.1.1. Conferência Anual de Engenharia e TI: O futuro do trabalho

A organização de eventos científicos é aqui caracterizada como uma possibilidade de mobilização do “poder social de discurso” (Schmalz & Dörre, 2014) dos sindicatos, na medida em que se constitui como um espaço de construção de esquemas de interpretação de problemas emergentes. Dessa maneira, a primeira iniciativa do IG Metall que se encontrou registro foi a Conferência Anual de Engenharia e Tecnologia da Informação, particularmente a discussão sobre o tema “*schöne neue Crowdsourcing Welt*”. A conferência foi realizada em Wolfsburg, entre os dias 26 e 27 de setembro de 2012, e teve o objetivo inicial de discutir “como será o trabalho do futuro”. No decurso desse evento foi feita uma discussão sobre o emergente *crowdsourcing*. Por um lado, percebeu-se que o *crowdsourcing* ofereceria às empresas a oportunidade de alinharem as suas cadeias de valor de forma mais eficiente e rentável. Por outro lado, apontou-se a necessidade de existir regras que assegurem um “trabalho digno” (*gute Arbeit*) e uma forte representação de interesses de trabalhadores/as nesta área, devido aos riscos do mundo do trabalho virtual. Portanto, colocou-se para o Sindicato um desafio de criar formas de influenciar este desenvolvimento de um ponto de vista dos interesses dos/as trabalhadores/as (Huber, Wetzels, & Eichler, 2012).

Uma conclusão desta conferência foi que havia a necessidade de o Sindicato tomar parte na formação das novas tendências, na perspectiva do trabalho, economia e sociedade ecologicamente sustentáveis. Em outras palavras: “*Es lohnt sich, die neuen Trends mitzugestalten, um die Arbeit intelligent sowie Wirtschaft und Gesellschaft sozial und ökologisch nachhaltig weiterzuentwickeln*” (Huber et al., 2012, p. 01).

4.1.2. *Crowdwork – zurück in die Zukunft?*

A publicação de documentos que expressem preocupações de um sindicato pode ser outro indicador de mobilização do seu “poder social de discurso”. Nesse sentido, a segunda iniciativa localizada foi a publicação do livro “*Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*”, em outubro de 2014. A obra foi fruto de um trabalho coletivo, que contou com a colaboração de atores nacionais e internacionais dos mais diversos campos, desde a política, passando pelo direito até o movimento sindical. Já no seu prefácio, apontou-se como objetivo da obra evidenciar as múltiplas facetas do tema, ou seja, “*die vielfältigen Facetten des Themas aufzuzeigen*” (Benner, 2014b).

De acordo com a responsável pela edição da referida obra, Christiane Benner (vice-presidente do IG Metall), existem três motivos pelos quais os sindicatos precisam se envolver com o fenômeno do trabalho baseado em plataformas digitais, a saber:

Erstens, weil die Arbeitsbedingungen in der Online-Arbeitswelt massiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten haben; zweitens, weil auch die digitale Arbeitswelt eine Arbeitswelt ist, in der Menschen gegen Entgelt Arbeit leisten. Folglich muss diese Arbeitswelt reguliert werden, damit es zu einem möglichst fairen Ausgleich von Interessen kommt. Und drittens, um einen sozialen Rückschritt zu verhindern, der uns an den Beginn des industriellen Zeitalters zurückkatapultieren kann (Benner, 2014a, p. 291).

Esta obra é considerada um marco, tendo em vista que abriu e deu forma ao debate sindical sobre o trabalho baseado em plataformas digitais na Alemanha (Haipeter & Hoose, 2019). Além disso, foi um dos fatores decisivos para o contato entre as plataformas digitais alemãs e o sindicato (Gegenhuber et al., 2022). Contudo, passados quase 10 anos da implementação pelo IG Metall de políticas direcionadas para estes/as trabalhadores/as é expectável uma publicação que atualize o debate, a partir das experiências acumulada pelo sindicato.

4.1.3. *Projecto Crowdworking*

A terceira iniciativa identificada foi o projeto *crowdworking* (*Crowdworking-Projekt*). Em meados de 2015, o *IG Metall* lançou esta iniciativa, a partir de um diagnóstico de que há uma onda de *crowdworking* ou formas semelhantes de trabalho a serem estabelecidas

dentro das empresas. Ainda, de acordo com Sindicato, esse avanço é acompanhado de condições de trabalho precárias que afetará os/as demais trabalhadores/as. Em contrapartida, o projeto tem como objetivo “melhorar as condições de trabalho em plataformas digitais”; é considerado como uma espécie de “laboratório” pelo Sindicato; e tem como horizonte o “trabalho digital digno” (*gute digitale Arbeit*) (IG Metall, 2017a).

A centralidade deste projeto nas iniciativas do IG Metall é relatada pela representante do Sindicato durante entrevista:

Ja, also wir waren noch so 2012, es sind wir auf das Thema aufmerksam geworden [...]. Und dann, ja 2015, haben wir dann also mit praktischen Maßnahmen für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen begonnen (A - IG Metall, Pos. 2).

O IG Metal tem avaliado de forma positiva o desenvolvimento desse projeto, embora ainda não tivesse conquistado acordos coletivos na altura da avaliação (IG Metall, 2017b). Contudo, encontrou-se poucas informações sobre o conteúdo dessa iniciativa⁶⁸, bem como apenas uma menção a ele na literatura (Greef et al., 2020). Sabe-se, no entanto, que as iniciativas do IG Metall voltadas para *Crowdworkers* / trabalhadores/as de plataformas estão diretamente ligadas ao projeto *crowdworking*, como por exemplo, o *website Fair Crowd Work*, tema tratado a seguir.

4.1.4. Fair Crowd Work

A criação de “plataformas de internet” com o objetivo de avaliar o trabalho via plataformas do ponto de vista dos sindicatos pode ser considerada também uma iniciativa de mobilização do “poder social de cooperação e discurso”. Nesse sentido, em maio de 2015, o *IG Metall* em cooperação com outros sindicatos criou o *website “Fair Crowd Work”* (Figura 6). Inspirado na experiência anterior do “*Turkopticon*” (Silberman & Irani, 2016), o *website “Fair Crowd Work sammelt Informationen über Crowd-, App- und plattformbasierte Arbeit aus der Perspektive der Plattform-Beschäftigten und Gewerkschaften”*⁶⁹. À frente do projeto inicial estiveram principalmente duas dirigentes do Sindicato: Vanessa Barth e Christiane Benner. Posteriormente, Harmon e Silberman redesenharam o *website* e o seu sistema de

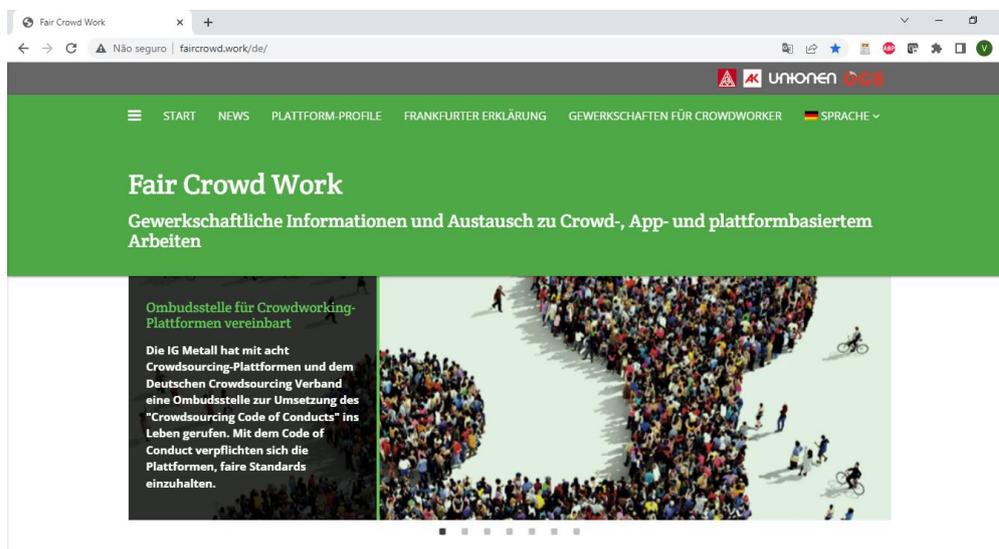
⁶⁸ Cf: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/zukunft-der-arbeit/crowdworking>. Acesso em 03 dez. 2022.

⁶⁹ Cf: <http://faircrowd.work/de/index.html%3Fp=194.html>. Acesso em 03 dez. 2022.

classificação em junho de 2017 (Harmon & Silberman, 2018), o que foi considerado pelo Sindicato como um relançamento.

Figura 6

Página inicial do Fair Crowd Work



Nota. Retirado de: <http://faircrowd.work/de/>

A seguir é feita uma breve descrição da estrutura e apreciação de cada um dos tópicos do *website*:

a) A página principal com hiperligações para o próprio *IG Metall* da Alemanha, a *Arbeiterkammer (Kammer für Arbeiter und Angestellte – AK)* da Áustria, o *Unionen* da Suécia, bem como a *ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)* da Áustria. Ainda na mesma página, o *menu principal* apresenta seis tópicos, nomeadamente: notícias, introdução, conheça seus direitos, declaração de Frankfurt, perfis das plataformas e sindicatos para trabalhadores/as de plataformas;

b) O tópico *notícias* trata de questões relacionadas ao trabalho de plataformas, tais como estudos, livros publicados, documentos, *workshops* e decisões de tribunais, desde 17 de março de 2017 até o presente ano. O tópico *introdução* apresenta um breve esclarecimento, na forma de perguntas e respostas, sobre o trabalho de plataformas, tais como: O que é esse tipo de trabalho? Quais são suas vantagens e desvantagens? Quais tipos de trabalho são elegíveis para o *crowdsourcing*? Se as condições de trabalho em algumas plataformas são melhores do que noutras? *etc.* O tópico *conheça os seus direitos*, é um tópico que trata

de questões relacionadas aos direitos e obrigações dos/as trabalhadores/as de plataformas, em particular na Alemanha e na Áustria; estas vão desde os modelos de remuneração existentes até o pagamento de contribuições para a segurança social. O tópico *declaração de Frankfurt* contextualiza e disponibiliza o documento sobre o trabalho baseado em plataforma. O tópico *perfil das plataformas* contém os seguintes elementos: informações básicas coletadas a partir de informações públicas (e.g. site das plataformas); classificações com base nas experiências dos/as trabalhadores/as das plataformas, coletadas através de um inquérito; e, uma avaliação da imparcialidade dos termos e condições da plataforma. Há uma relação de doze plataformas avaliadas, a saber: *Amazon Mechanical Turk*, *Jovoto*, *AppJobber*, *MyLittleJob*, *Clickworker*, *Prolific*, *Content.de*, *Streetspotr*, *Crowd Guru*, *Testbirds*, *CrowdFlower* e *Upwork*. Finalmente, o tópico *sindicatos para trabalhadores de plataformas* contém uma relação de “iniciativas de sindicatos e trabalhadores de plataformas que desejam melhorar as condições de trabalho nas plataformas”, nomeadamente o *IG Metall* e o *Ver.di* na Alemanha, a *ÖGB*, a *Arbeiterkammer* e o *Gewerkschaft der Privatangestellten*, *Druck*, *Journalismus*, *Papier (GPA-DJP)* da Áustria, a *Couriers and Logistics Branch of the Independent Workers of Great Britain* do Reino Unido, o *Unionen* da Suécia, o *Teamsters 117*, a *New York Taxi Workers Alliance* e o *Freelancers Union* dos Estados Unidos.

c) Existem ainda outros dois itens em destaque: o primeiro é sobre o serviço telefónico de aconselhamento gratuito para trabalhadores/as de plataformas (*app* e *crowd*): o segundo é um convite para os/as trabalhadores/as de plataformas associarem-se aos sindicatos *IG Metall* ou *Ver.di* (especialmente para trabalhadores/as com foco jornalístico). Todo o conteúdo do site está disponível nos idiomas inglês e alemão.

A iniciativa “*Fair Crowd Work*” tem sido objeto de análise de vários autores. Há autores que sublinham a iniciativa como instrumento para a proteção dos direitos dos/as trabalhadores/as e defesa dos seus empregos e salários (Degryse, 2016, p. 58). Outros autores chamam a atenção para as semelhanças desta iniciativa com a estratégia dos fóruns *on-line* e o aspeto de um sistema de classificação do/a empregador/a (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018, p. 09). Alguns autores, no entanto, não consideram a iniciativa uma estratégia de representação *per se* (Florisson & Mandl, 2018). Outros autores a destacam como uma iniciativa de disseminação das estruturas de *representação de interesses dos/as trabalhadores/as* (Haipeter & Hoose, 2019). Por fim, há autores que ressaltam a iniciativa como um exemplo bem sucedido da *cooperação sindical transnacional* no âmbito da economia de plataformas (Vandaele, 2018).

Atualmente, o *IG Metall* tem buscado desenvolver uma terceira versão da plataforma “*Fair Crowd Work*” com o intuito de elaborar e publicar um catálogo de critérios para uma boa concepção dos “Termos e Condições Gerais”.

4.1.5. Filiação sindical

Há quase 10 anos verificava-se uma tendência de crescimento no número de membros (poder de organização) dos sindicatos alemães, dentre os quais o *IG Metall* (Schmalz & Dörre, 2014). Foi nesse contexto que se iniciou a filiação de trabalhadores/as de plataformas na estrutura do *IG Metall*. Durante o 23º Congresso Sindical Ordinário (*Ordentlicher Gewerkschaftstag*) do *IG Metall*, em Frankfurt, realizado entre 18 e 24 de outubro de 2015, aprovou-se uma alteração no estatuto da entidade para que os/as trabalhadores/as independentes individuais (*Solo-Selbständige*) pudessem tornar-se membros do Sindicato (*IG Metall*, 2015). Com isso, desde janeiro de 2016, os/as *Crowdworkers* / trabalhadores/as de plataformas digitais, também puderam tornar-se membros do *IG Metall*. Isto lhes deu, por exemplo, acesso a serviços jurídicos e aconselhamento específico (*IG Metall*, 2017a). Vale ressaltar que o acompanhamento jurídico do *IG Metall* foi fundamental para que um/a filiado/a fosse reconhecido/a como empregado/a de uma plataforma digital (Bundesarbeitsgericht, 2020).

Quanto a iniciativa de filiação de *Crowdworkers*, Haipeter e Hoose (2019) fizeram a seguinte avaliação:

Zwar hat die IG Metall viele Crowdworker angesprochen und auch einige hundert Gewerkschaftseintritte erreicht. Das ist zwar absolut keine große Zahl; angesichts fehlender betrieblicher Strukturen und betrieblicher Interessenvertretungen – die Mitgliedergewinnung ist das traditionelle Kerngeschäft der Betriebsräte – sind die Erfolge aber auch nicht gering zu bewerten (Haipeter & Hoose, 2019, p. 10).

A possibilidade de integração de *Crowdworkers* / trabalhadores/as de plataformas na estrutura sindical do *IG Metall* indica efetivamente uma iniciativa de ampliação do seu “poder de organização” (Schmalz & Dörre, 2014). Contudo, a necessidade de acesso aos números sobre a filiação de trabalhadores/as de plataformas para avaliações mais precisas sobre os efeitos dessas políticas (Greef et al., 2020) é uma questão que ainda permanece em aberto com relação ao caso alemão. Vale ressaltar que foram feitas algumas tentativas de acesso a

tais números durante as entrevistas e os contactos pessoais com o sindicato, mas não foi possível obter essas informações.

4.1.6. Declaração de Frankfurt

A formação de redes sindicais transnacionais para realizar iniciativas em comum pode representar uma estratégia de mobilização do “poder social de cooperação e discurso” sindical (Schmalz et al., 2018). Desse modo, entre 13 e 14 de abril de 2016, em *Frankfurt am Main*, Alemanha, teve lugar o primeiro *Workshop* Internacional sobre “Estratégias Sindicais na Economia de Plataformas” (*Workshop zu Gewerkschaftsstrategien in der Plattformökonomie*). O evento reuniu membros das seguintes organizações: *Austrian Chamber of Labour (Arbeiterkammer)*, *Austrian Trade Union Federation (ÖGB)*, *Danish Union of Commercial and Clerical Workers (HK)*, *German Metalworkers’ Union (IG Metall)*, *International Brotherhood of Teamsters Local 117 (EUA)*, *Service Employees International Union (EUA)* e *Unionen (Suécia)*. Também participaram da atividade consultores técnicos vinculados a instituições da Ásia, Europa e América do Norte. O *Workshop* teve como objetivos específicos discutir “as consequências do trabalho baseado em plataformas e o papel dos sindicatos”. Em outras palavras:

[...] wirtschaftliche und soziale Folgen der Ausweitung von Crowdsourcing und plattformbasierter Arbeit auf die lokalen, nationalen und internationalen Arbeitsmärkte; die Rolle der Gewerkschaften und anderer Arbeitnehmerorganisationen bei der Umsetzung des mit plattformbasierter Arbeit einhergehenden Versprechens, großen Gruppen vormals ausgeschlossener Personen, etwa der Bevölkerung in sogenannten Entwicklungsländern, Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen und allen Beschäftigten innerhalb ihres Arbeitslebens ein bislang unbekanntes Ausmaß an Freiheit und Flexibilität zu verschaffen, dabei aber zugleich Elemente des »traditionellen« Beschäftigungsverhältnisses beizubehalten, die durch Arbeitsauseinandersetzungen über zwei Jahrhunderte erstritten worden sind [...]; die Möglichkeiten einer »kooperativen Wende« innerhalb der Arbeitsbeziehungen in der »Plattformökonomie«, so dass Beschäftigte, Kunden, Plattformbetreiber, Investoren, politische Entscheidungsträger und Arbeitnehmerorganisationen zusammenarbeiten, um für alle Beteiligten bessere Ergebnisse zu erzielen; sowie mögliche Empfehlungen an Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Forscher und Forschungssponsoren sowie weitere in der Plattformökonomie tätige Akteure (IG Metall et al, 2016, pp. 02–03).

Como resultado do evento, veio a público em dezembro de 2016, a “Declaração de Frankfurt sobre o trabalho baseado em plataformas” (*Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit*). O documento, assinado pelo *IG Metall* juntamente com as entidades acima

mencionadas, contém uma série de propostas para operadores de plataformas, clientes, formuladores/as de políticas, trabalhadores/as e organizações de trabalhadores/as, nomeadamente: conformidade com a legislação nacional e os princípios internacionais, esclarecimento do *status* de emprego, direito de organização, salários, proteção social, resolução de disputas, transparência, melhoria contínua (*gute Arbeit*), relações cooperativas de gestão do trabalho *etc.* Em síntese, o documento busca reiterar o princípio filosófico fundador da OIT, ou seja, a noção de que “o trabalho não é uma mercadoria” (IG Metall et al, 2016, p. 11) e suas implicações políticas, notadamente a proteção do direito dos/as trabalhadores/as se organizarem.

Portanto, a “Declaração de Frankfurt” é considerado outro exemplo importante da *cooperação sindical transnacional* em torno da questão do trabalho baseado em plataformas (Vandaele, 2018), bem como dos *esforços de renovação* (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018). Do ponto de vista dos recursos de poder, pode-se dizer também que a Declaração mobiliza o “poder de discurso” do Sindicato, uma vez que apresenta uma série de propostas para os problemas emergentes com o trabalho via plataformas digitais.

Contudo, parece ainda necessário esclarecer em que medida o movimento sindical tem acompanhado o desenvolvimento desses objetivos, pois “*although these groups have achieved consensus on reforms necessary to improve platform-based work, the labour movement has not yet developed a cohesive approach to accomplish these goals*” (Idem, 2018, p. 10). A Declaração de Frankfurt foi uma iniciativa que gerou vários desdobramentos, dentre os quais destacam-se o Código de Conduta e o *Ombudsstelle*, temas tratados na sequência.

4.1.7. Código de conduta

É interessante observar que o IG Metall tem se utilizado do seu “poder de organização” para desenvolver iniciativas que promovam o “poder institucional” de trabalhadores/as de plataformas. Assim, em 2015, empresas de *crowdsourcing* juntamente com a Associação Alemã de *Crowdsourcing* (*Deutscher Crowdsourcing Verband e.V.*)⁷⁰ estabeleceram um

⁷⁰ A *Deutscher Crowdsourcing Verband eingetragener Verein* foi fundada em 2011. A Associação se autodenomina como o principal centro de excelência para modelos de negócio baseados em *crowdsourcing* na Alemanha. Cf: <https://www.crowdsourcingverband.de/>. Acesso em 03 dez. 2022.

Código de Conduta (*Code of Conduct*). Entretanto, a partir de janeiro de 2017 com a participação do *IG Metall* no processo de aperfeiçoamento do Código, este adquiriu maior abrangência. O referido Código tem como objetivos principais o estabelecimento de orientações gerais sobre o *crowdwork* remunerado e a criação de uma base de cooperação entre empresas de *crowdsourcing* e trabalhadores/as, complementar à legislação. Dito de outro modo:

[...] ergänzend zur Gesetzgebung allgemein gültige Leitlinien für das eigene Handeln im Rahmen von bezahlter Crowdarbeit zu etablieren und so eine Basis für ein vertrauensvolles und faires Miteinander zwischen Plattformbetreibern und Crowdworkern zu schaffen (Code of Conduct, 2017, p. 02).

Este Código de Conduta aplica-se apenas às empresas signatárias. Em outubro de 2017, essas signatárias eram oito empresas: *Testbirds*, *Clickworker*, *Content.de*, *Crowd Guru*, *Streetspotr*, *AppJobber*, *Shopscout* e *BugFinders* (Code of Conduct, 2017). Além disso, a iniciativa é oficialmente apoiada pela Associação Alemã de *Crowdsourcing* – já mencionada acima. Com o estabelecimento do Código, as empresas comprometeram-se a seguir dez princípios, nomeadamente: tarefas em conformidade com a lei; clarificação das situações legais; pagamento justo; motivação e “trabalho digno”; interação respeitosa; tarefas claras e prazos razoáveis; liberdade e flexibilidade; *feedback* construtivo e comunicação aberta; processo de aprovação e reformulação (*rework*) regulamentados; bem como proteção de dados e privacidade.

O Código de Conduta é considerado uma iniciativa exitosa na introdução de plataformas digitais de trabalho no domínio das relações laborais genuínas, com representação e negociação coletivas (Vandaele, 2018). Além disso, as questões que surgem através dos processos de queixas evidenciam possíveis áreas para regulamentação futura (Johnston et al., 2020). A ampliação da lista de signatários do Código de Conduta, no entanto, é um desafio que se coloca, sobretudo para plataformas do setor do *gigwork*.

4.1.8. Ombudsstelle

Em conformidade com a política descrita acima, percebe-se a tentativa de mobilização de “poder institucional” (Schmalz & Dörre, 2014) através da criação de um órgão de mediação entre trabalhadores/as e plataformas. Nesse sentido, por iniciativa do *IG Metall*,

também foi criado em novembro de 2017 um “Gabinete de Provedoria de Justiça / Ouvidoria” (*Ombudsstelle*). O Gabinete é uma organização dos signatários do Código de Conduta, isto é, as empresas de plataformas digitais, a Associação Alemã de *Crowdsourcing* e o IG Metall. A organização é concebida como um mediador entre interesses conflitantes que possam ocorrer no decurso dos trabalhos nas plataformas, buscando soluções consensuais para esses problemas. Tal Gabinete tem dois objetivos principais, a saber: tratar das disputas entre os/as *Crowdworkers* e as plataformas digitais, bem como decidir sobre o direito de as plataformas invocarem o Código de Conduta. Dito de outro modo:

(1) Die Ombudsstelle nimmt sich solcher Streitigkeiten an, die zwischen Crowdworkern und den Plattformen, die den „Code of Conduct“ unterzeichnet haben, entstanden sind. Vorrang haben einvernehmliche Lösungen. Die Ombudsstelle beschäftigt sich mit solchen Streitigkeiten nur dann, wenn bilaterale außergerichtliche Lösungswege zwischen Plattform und Crowdworker erfolglos geblieben sind. (2) Für den Fall, dass von einem der nach § 4 [der Regeln] dazu Berechtigten reklamiert wird, dass eine Plattform sich zu Unrecht auf den „Code of Conduct“ beruft, da sie mehrfach gegen diesen verstoßen hat, entscheidet die Ombudsstelle darüber, ob der entsprechenden Plattform die Berechtigung abgesprochen wird, sich auf den „Code of Conduct“ zu berufen (IG Metall, 2018).

O Gabinete é composto por uma cadeira neutra (representada até então pelo Tribunal do Trabalho de Frankfurt), um representante da Associação Alemã de *Crowdsourcing*, um representante da DGB ou de um dos seus sindicatos membros, um representante de uma das plataformas digitais que assinou o Código⁷¹ e um/a trabalhador/a registado numa das plataformas que assinou o Código de Conduta. Com a exceção da cadeira neutra, todas as outras partes podem apelar ao Gabinete (IG Metall, 2018).

Para tanto, três condições são essenciais: a plataforma em causa deve ter assinado o referido Código, haja uma queixa concreta (*e.g.* dinheiro ou procedimento da plataforma) e já se tentou, sem êxito, solucionar a questão diretamente com a plataforma. No caso de um trabalhador/a, este descreve a queixa por meio de um formulário *on-line*. Esta notificação é enviada à administração do Gabinete, que é operada pelo *IG Metall*. De acordo com o Regulamento do Gabinete, um processo não deve durar mais de três meses; os processos relativos a disputas entre trabalhadores/as e plataformas são confidenciais; e, não há custos para os/as participantes (IG Metall, 2018).

⁷¹ Por ocasião desta investigação, as plataformas signatárias eram: *AppJobber*, *BugFinders*, *Clickworker*, *Content.de*, *Crowd Guru*, *ShopScout*, *Streetspotr* e *Testbirds*.

O Gabinete publica relatórios anuais de suas atividades. De acordo com o relatório para o período 2017 – 2018, ainda no ano 2017, 07 casos foram apresentados ao Gabinete. Destes, 05 foram resolvidos consensualmente por meio da mediação do Gabinete; 02, a parte queixosa não prosseguiu com o processo. Em 2018, 23 casos foram trazidos ao Gabinete. Destes, 15 foram resolvidos de forma consensual através da mediação do Gabinete; 03, o gabinete emitiu uma resolução; 01 tratava-se de uma sugestão encaminhada para a plataforma; 01, o Gabinete não era competente para a questão; 03 ainda seriam tratados (IG Metall, 2019). Segundo o relatório anual 2019, resolveu-se ainda 07 casos em aberto referentes a 2018. Destes, 06 foram resolvidos de modo consensual pela mediação do Gabinete; 01, o Gabinete adotou uma resolução. Entretanto, em 2019, 14 novos casos foram trazidos ao Gabinete. Destes, 06 foram resolvidos consensualmente através da mediação do Gabinete; 01 foi encerrado por decisão do próprio Gabinete; 03, a parte queixosa não prosseguiu com o processo; 02, o Gabinete aconselhou as partes envolvidas; 02, o Gabinete não era competente para tal (IG Metall, 2020b). Conforme o relatório anual 2020, ainda 01 caso aberto em 2019 foi resolvido por resolução. No entanto, em 2020, 04 outros casos foram trazidos ao Gabinete, os quais foram resolvidos por consenso com a mediação do Gabinete (IG Metall, 2021b). Por fim, de acordo com o relatório anual 2021, 01 caso aberto ainda em 2020 foi resolvido através de um acordo consensual. Também em 2021, 61 novos casos foram trazidos ao Gabinete. Destes, 13 foram resolvidos consensualmente através da mediação do Gabinete; 15, a parte queixosa não prosseguiu; 06, o Gabinete prestou aconselhamento; 01, uma proposta de acordo foi aceita; 01, o Gabinete não era competente para a questão; 22, as queixas ao Gabinete foram consideradas “prematuras”; 02, as queixas foram consideradas infundadas (IG Metall, 2021c). Portanto, de um total aproximado de 79 processos submetidos que tiveram prosseguimento⁷², 50 foram resolvidos através de uma solução consensual, conforme Tabela 9.

⁷² Excluiu-se os casos retirados pela parte queixosa, considerados prematuros, que não competiam ao Gabinete, bem como os casos em aberto.

Tabela 9

Síntese dos relatórios anuais das atividades do Gabinete Provedor de Justiça / Código de Conduta (2017-2021)

Ano	Decidido por consenso	Retirado por queixoso	Emitiu resolução	Encerrado	Aconselhou partes	Considerado prematuro	Não compete	Outros	Em aberto	Casos
2017	5	02								07
2018	21		04				01	01		27
2019	06	03	01	01	02		02			15
2020	05									05
2021	13	15		11	06	22	01	03	02	73
TOTAL	50	20	05	12	08	22	04	04	02	127

Nota. Elaboração própria.

Portanto, esses e outros resultados alcançados pela instituição de um Provedor de Justiça ressaltam sua utilidade para os/as trabalhadores/as de plataformas digitais (Funke & Picot, 2021; Haipeter & Hoose, 2019; Nierling et al., 2019, 2021). Entretanto, vê-se que esta é mais uma iniciativa do IG Metall que tem como foco o setor do *crowdwork*. A seguir discute-se a última política identificada na investigação, nomeadamente a campanha FairTube.

4.1.9. FairTube

A coligação com movimentos de base de trabalhadores/as pode contribuir para a mobilização do “poder social de cooperação e discurso” dos sindicatos. Dessa maneira, a iniciativa FairTube, por exemplo, começou como uma campanha em julho de 2019 através da colaboração entre o *YouTubers Union* e o projeto *Crowdsourcing* do IG Metall (discutido acima). *YouTubers Union* é um movimento *on-line* baseado num grupo do *Facebook*, que possui aproximadamente 27.000 membros, criado pelo *YouTuber* Jörg Sprave, em março de 2018, como reação à alteração das regras do *YouTube* (um exemplo de “mercado proprietário” (Staab, 2019) relativas à inserção de anúncios, em resposta à pressão dos anunciantes. Isto levou a perdas de receitas significativas para os/as *YouTubers*, que trabalham a tempo

inteiro ou a tempo parcial, produzindo vídeos para o *YouTube*⁷³. Por isso, Niebler e Kern (2020, p. 05) consideram que este movimento pode ser compreendido em duas fases: “*a grassroots, self-organising phase in its first year (March 2018 to July 2019), and a second phase that was marked by cooperation with the German trade union IG Metall (beginning in July 2019)*”.

Entretanto, em 22 de julho de 2020 foi fundada na cidade de *Frankfurt am Main* a associação *FairTube*. Na ocasião, sete pessoas foram responsáveis pelo registo dos estatutos: Vanessa Barth, Jörg Sprave, Robert Fuss, Michael Silberman, Irina Kretschmer, Johannes Höller e Ane Mojica. A associação tem como objetivos principais melhorar as condições de trabalho de trabalhadores/as de plataformas, criar uma plataforma para possibilitar o intercâmbio de informações, criar solidariedade e poder de negociação *vis-à-vis* empregadores/as, reforçar a visibilidade do IG Metall entre trabalhadores/as de plataformas, bem como, recrutar novos membros. Em outras palavras:

- *Verbesserung der Arbeitsbedingungen von auf Plattformen aktiven Beschäftigten,*
- *Bereitstellung einer Plattform, um den Austausch über wirtschaftliche, soziale und berufliche Interessen zu ermöglichen und zu fördern, ggf. auch grenzüberschreitend,*
- *Vernetzung von Beschäftigten zur Herstellung von Solidarität und Verhandlungsmacht gegenüber Arbeitgebern,*
- *Stärkung von Bekanntheit und Attraktivität der IG Metall bei netzaffinen Beschäftigten,*
- *Gewinnung neuer Mitglieder und Unterstützung für die IG Metall in Bereichen, die durch herkömmliche Maßnahmen zur Mitgliedergewinnung der IG Metall weniger oder nicht erreicht werden (Barth et al., 2020, p. 01).*

Portanto, a fundação dessa associação pode ser um indício da ampliação do “poder de cooperação” do Sindicato com trabalhadores/as de plataformas digitais, particularmente criadores/as de conteúdos. Nesse sentido, 06 são as principais reivindicações desse movimento: transparência de todas as categorias e critérios de decisão que têm consequências para a monetização e recomendação de vídeos; rastreabilidade de decisões individuais (*e.g.* quais partes de um vídeo violam quais critérios?); contacto humano, qualificado e decisório para os *YouTubers*; possibilidade de recurso contra decisões individuais; um órgão de conciliação independente (*e.g.* provedor de justiça para o Código de Conduta do *crowdsourcing*, mencionado acima); e participação no processo de tomada de decisão (*e.g.* um conselho

⁷³ Cf: <https://www.facebook.com/groups/youtuberunion>. Acesso em 03 dez. 2022.

consultivo), dentre outras coisas⁷⁴. No verão de 2020, já se registavam algumas conquistas relacionadas a estas demandas (FairTube, 2020).

As atividades *on-line* da associação começaram em 03 de fevereiro de 2021 (Vyalykh, 2021). Portanto, uma característica do modo como o FairTube se organiza é a existência de um *website*, conforme pode ser observado na Figura 7.

Figura 7

Página inicial do FairTube



Nota. Retirado de: <https://fairtube.info/>

Este *website* tem a seguinte estrutura: a página inicial destaca o *slogan* da campanha, “por justiça e transparência no trabalho de plataforma”. No canto superior direito dessa página encontra-se um *link* para o *menu principal*, o qual consta de 05 grandes tópicos, nomeadamente: informações, missão, serviços da comunidade, contribuição e autenticação. A seguir é feita uma breve descrição do conteúdo e apreciação de cada um desses tópicos.

- a) “Informações” – subdivide-se em duas secções: (1) informações para “criadores/as e trabalhadores/as” e (2) informações para operadores de plataformas e clientes. A primeira secção fornece informações sobre direitos de criador/a ou trabalhador/a de plataforma, organizações que podem ajudar (dentre as quais o IG Metall), o que caracteriza uma plataforma “boa”, bem como o que o *FairTube*

⁷⁴ Cf: <https://www.fairtube.info/de/>. Acesso em 03 dez. 2022.

está a fazer para melhorar a justiça nas plataformas e como envolver-se. A segunda secção traz informações sobre aconselhamento para um trabalho de plataforma bem-sucedido, cálculo da remuneração justa, resolução de litígios, cumprimento da regulação sobre proteção de dados, bem como cumprimento da regulação para serviços de intermediação *on-line* (UE) ou mercados online (Califórnia-EUA). Portanto, percebe-se que essa dupla abordagem se dirige as três partes tradicionalmente envolvidas no “modelo de negócios das plataformas” (Schmidt, 2017).

- b) “Missão” – subdivide-se ainda em três secções: (1) cobertura jornalística do FairTube, (2) argumentos e conquistas e (3) equipa *FairTube*. A primeira secção mostra uma série de publicações, datadas desde 2019 a 2021, relacionadas às lutas dos/as *YouTubers* em diversos idiomas, pela ordem: inglês, alemão, espanhol, italiano, holandês, francês, português, chinês, coreano, indonésio, sueco, norueguês e finlandês. Essa diversidade pode refletir a repercussão da iniciativa *FairTube* ao redor do mundo, o que pode ser um indício do exercício do “poder social / de discurso” (Schmalz et al., 2018). A segunda secção apresenta textos e vídeos sobre uma variedade de temas relacionados com a campanha (*e.g.* a ofensiva da Google contra os sindicatos), do período de julho a novembro de 2019. Em seu conjunto, tais materiais funcionam como uma cartilha sobre as tensões em curso no setor. A terceira secção apresenta o grupo de trabalho *FairTube*, a qual em julho de 2022 era composta por nove integrantes: a primeira Presidente, o segundo Presidente e a terceira Presidente compõem o conselho diretor; além disso, há um conselheiro para o trabalho político, uma responsável por administração e apoio aos membros, uma solucionadora de problemas, uma assistente discente, um advogado e uma especialista condições de trabalho nas plataformas. Apesar do IG Metall ter uma imagem de um sindicato (metalúrgicos) dominado pelos homens (Niebler & Kern, 2020), pode-se considerar que existe uma parcela significativa de mulheres envolvidas na política voltada para trabalhadores/as de plataformas digitais, pois dos nove integrante do grupo de trabalho *FairTube*, seis eram mulheres na época em que esta investigação foi realizada.
- c) “Serviços” – literalmente é um espaço que trata do que se pode esperar com a filiação à associação. Três são os temas em destaque, nomeadamente: informação jurídica, apoio em problemas com o *YouTube*, bem como *Webinars* e outras in-

formações. A página destaca ainda as redes sociais digitais nas quais pode-se seguir e partilhar questões com a comunidade *FairTube*: Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn e o próprio *YouTube*. Nesse último aspeto, percebe-se uma ampla utilização de recursos digitais por parte desse movimento, amplificando seu “poder social de discurso” (Niebler & Kern, 2020; Schmalz & Dörre, 2014).

- d) “Contribuição” – basicamente destina-se à arrecadação de contribuições financeiras para a manutenção dos serviços oferecidos pela associação. Nesse aspeto, sabe-se que os “recursos de infraestrutura” (poder de organização) constituem uma das dimensões necessárias para que o sindicato realize o seu trabalho (Schmalz & Dörre, 2014; Schmalz et al., 2018).
- e) “Autenticação” – permite o acesso a uma conta no *website*. Caso o/a visitante não possua, ele/ela pode juntar-se ao preencher um formulário, antecedido por um esclarecimento do porquê deve se tornar membro da associação. Disponibiliza-se também um folheto direcionado a trabalhadores/as por conta própria (*self-employed workers*), em particular *Crowdworkers*, os quais podem tornar-se membros do sindicato (IG Metall, n.d.). A possibilidade de ampliação do “número de membros” é interpretada na literatura como um dos fatores relacionados ao “poder de organização” do sindicato (Schmalz & Thiel, 2017). Entretanto, a conta pode ser preenchida também por diversas outras categorias de pessoas interessadas no tema, tais como investigadores/as.

O *website* disponibiliza ainda os “estatutos da associação” (Barth et al., 2020) e uma extensa descrição da “política de proteção de dados”. Todo o conteúdo do *website*, inclusive essa documentação, está disponível nos idiomas alemão e inglês. De acordo com o balanço do trabalho do FairTube referente ao período entre setembro de 2021 e março de 2022, a experiência de interação com o YouTube têm sido positiva (Fairtube, 2022).

Portanto, considera-se que a iniciativa FairTube alcançou novos tipos de *Crowdworkers* / trabalhadores de plataformas digitais (Nierling et al., 2021). De modo geral, parece uma experiência de mobilização, por um lado, do “poder social”, tanto de cooperação (colaboração com o *YouTubers Union*), quanto de discurso (publicações, uso de redes digitais...); por outro lado, do “poder de organização” (novas filiações) do Sindicato. Essa interpretação vai ao encontro das conclusões de outro estudo sobre a campanha FairTube, de um ponto de vista dos *YouTubers* (Niebler & Kern, 2020). Finalmente, a Tabela 10 apresenta uma síntese

cronológica das iniciativas desenvolvidas pelo IG Metall para trabalhadores/as de plataformas digitais e possíveis recursos de poder associados.

Tabela 10

Iniciativas do IG Metall para trabalhadores/as de plataformas e recursos de poder

N.	Data	Iniciativa	Recurso de Poder
01	Set. 2012	Conferência anual „Zukunft der Arbeit“	Poder de discurso
02	Out. 2014	Publicação de livro: „Crowd Work – zurück in die Zukunft“	Poder de discurso
03	Mai 2015	Lançamento do site: „faircrowdwork.org“	Poder de cooperação e de discurso
04	Out. 2015	Alteração no estatuto: „Solo-Selbständige Mitglied“	Poder de organização
05	Dez. 2016	Publicação da Declaração de Frankfurt: „Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit“	Poder de cooperação e de discurso
06	Jan. 2017	Nova versão do “Code of Conduct”	Poder institucional
07	Nov. 2017	Criação do „Ombudsstelle“	Poder institucional
08	Jul. 2019	Campanha FairTube	Poder de cooperação e de discurso

Nota. Elaboração própria.

Conclusão provisória

A partir do caso investigado pôde-se fazer algumas constatações: Apesar das dificuldades, alguns estudos empíricos tentaram evidenciar a dimensão e as características dos/as “trabalhadores/as de plataformas digitais” na Alemanha. Além disso, o governo federal alemão tem desenvolvido políticas de acompanhamento deste processo, por exemplo, através do BMAS. Por sua vez, o movimento sindical está engajado com iniciativas junto aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais.

Com relação especificamente ao *IG Metall*, destaca-se quatro conjuntos de questões: a) O Sindicato tem desenvolvido uma série de iniciativas direcionadas aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais. Estas iniciativas são tanto de organização quanto de representação de interesses destes/as trabalhadores/as. Entretanto, ainda estão orientadas quase que exclusivamente para o setor chamado *crowdwork*. b) O *IG Metall* tem realizado algumas dessas iniciativas em cooperação com sindicatos de outros países. No entanto, esses sindi-

catos são basicamente do assim chamado Norte Global. c) Em termos conceituais, as iniciativas em geral estão orientadas pela ideia de um “trabalho digno” (*gute Arbeit*). Isso revela a preocupação do Sindicato com a existência de “trabalho precário” via plataformas digitais. d) O enquadramento das plataformas digitais proposto por Schmidt (2017) (base desta tese) não captou o trabalho de criadores/as de conteúdo (setor presentemente abrangido pelas políticas do IG Metall) como parte das plataformas digitais de trabalho, mas sim como uma categoria das plataformas digitais de comunicação / entretenimento / informação, particularmente de mídias sociais. Outros autores, entretanto, ao estudar o trabalho via plataformas, a partir do YouTube, o classificaram como “trabalho em plataforma baseado na *web*” (Niebler & Kern, 2020), portanto, uma categoria de trabalhadores/as de plataformas digitais (Nierling et al., 2021). Com isso, talvez fosse necessário uma actualização daquela proposta teórica⁷⁵.

Por fim, essas iniciativas do IG Metall de organização e representação coletiva de interesses dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais, trazem uma série de evidências da mobilização de seus recursos de poder, particularmente o “poder social” (cooperação e discurso), o “poder de organização”, bem como o “poder institucional”. Aquele talvez o mais proeminente. Entretanto, essas iniciativas ainda serão analisadas em perspectiva comparada com as políticas desenvolvidas pelo STRUP no capítulo VII. Portanto, a seguir dedica-se atenção ao caso português.

⁷⁵ Nesse aspeto, o trabalho de Vandaele (2021), baseado no estudo de Howcroft (2019), é outra possibilidade de categorizar as plataformas digitais de trabalho.

CAPÍTULO VI – EVIDÊNCIAS DO CASO PORTUGUÊS

Introdução

O capítulo anterior tratou das principais políticas desenvolvidas pelo IG Metall direcionadas aos/às trabalhadores de plataformas digitais. Entretanto, esta investigação caracteriza-se como um “estudo de casos múltiplos” (Yin, 2018). Portanto, ainda se faz necessária a discussão de outro caso a ser comparado com o anterior.

O presente capítulo tem como objetivo, portanto, discutir as principais iniciativas sindicais, particularmente desenvolvidas pela estrutura do STRUP em relação aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais, apontando indícios dos recursos de poder desenvolvidos. Para tanto, o capítulo está organizado em 04 momentos. Primeiro, apresenta-se alguns estudos sobre evidências empíricas do fenómeno do trabalho via plataformas digitais em Portugal. Segundo, aborda-se o fenómeno da “uberização” do trabalho com foco no contexto português, com destaque para a “Lei Uber”. Terceiro, trata-se de algumas iniciativas do governo português relacionadas com a digitalização da economia. Por fim, dedica-se atenção às iniciativas sindicais, em especial àquelas desenvolvidas pela estrutura do STRUP.

1. Evidências empíricas

Esta secção tem como objetivo apresentar uma síntese das estimativas recentes sobre o trabalho baseado em plataformas digitais para a realidade portuguesa. Em particular, trata-se da extensão (dimensão) do fenómeno, do género dos/as trabalhadores/as e do tipo de tarefas realizadas.

Na literatura há uma escassez de estudos com evidências empíricas sobre o fenómeno do trabalho via plataformas digitais em Portugal. No entanto, sabe-se que a identificação dos perfis dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais é complexa (Martín-Artiles & Pastor, 2020). Por isso, tomou-se como referência o já mencionado inquérito *on-line* realizado por Pesole *et al* (2018), na segunda quinzena de junho de 2017, com cerca de 2.300 utilizadores/as da internet em Portugal, de idade entre os 16 e 74 anos. O inquérito abrangeu prestação

de serviços via plataformas *on-line* tanto para “o trabalho independentemente da localização, baseado na *web*” (*crowdwork*) quanto para “o trabalho realizado no local” (*gigwork*).

O primeiro aspeto a destacar é a **dimensão** do fenómeno analisado. Segundo Pesole *et al* (2018), a percentagem de utilizadores/as da internet adultos/as que alguma vez prestou serviços através de plataformas *on-line* foi de 15,7% em Portugal. Como uma percentagem da população adulta este percentual situou-se em 10,6%. Levando-se em consideração a frequência de pelo menos uma vez por mês, verificou-se que o percentual de utilizadores/as foi de 7,1%. Quanto ao número de horas dedicadas, 6% trabalham regularmente mais de 10 horas por semana para plataformas. No que diz respeito à parte do seu rendimento, a percentagem de trabalhadores/as que fazem pelo menos 25% do seu rendimento mensal através de plataformas foi de 4,2%. Finalmente, a parcela de trabalhadores/as que tem gerado pelo menos 50% do seu rendimento mensal através das plataformas foi de 1,6%. Portanto, pode-se afirmar que em alguma medida o trabalho baseado em plataformas digitais é um fenómeno de extensão significativa no contexto português.

Outro aspeto é o **género** das pessoas. Segundo o inquérito, para trabalhadores/as que realizam trabalhos significativos⁷⁶ em plataformas, mas não como ocupação principal, a proporção de mulheres para homens foi de 0,91. Com isso, quase tantas mulheres quanto homens passam pelo menos 10 horas a trabalhar em plataformas digitais ou ganham pelo menos 25% de sua renda através desse trabalho em Portugal (Pesole et al., 2018).

O último aspeto é a incidência dos **tipos** de plataformas de trabalho. Num conjunto de 14 países europeus, Portugal registou a maior percentagem de serviços baseados na localização (10%) e a terceira maior em serviços prestados digitalmente. Entretanto, verificou-se que muitos destes/as trabalhadores/as de plataformas realizam mais do que um único tipo de tarefa, *i.e.* tanto digitais como no local (Pesole et al., 2018). A Tabela 11 apresenta uma síntese das evidências empíricas para o caso português.

⁷⁶ Os inquiridos que ganham pelo menos 25% dos seus rendimentos através de plataformas (mas menos de 50%) e/ou trabalham através de plataformas pelo menos 10 horas por semana.

Tabela 11

Síntese das evidências empíricas em Portugal

País	Extensão	Género	Tipo
Portugal	1,6%	Masculino ≥ Feminino	< <i>Gigwork</i>

Nota. Elaboração própria. Fonte: (Pesole et al., 2018)

Na sequência, entretanto, trata-se de uma das características das relações de trabalho via plataformas digitais em Portugal, notadamente o fenómeno da “uberização”.

2. Uberização do trabalho em Portugal

Esta secção tem como intuito fazer uma breve incursão na discussão sobre os impactos da digitalização da economia no mundo do trabalho em Portugal. Notadamente, aborda-se aqui o fenómeno conhecido na literatura como “uberização” do trabalho.

De acordo com dados do Instituto da Mobilidade e dos Transportes / Instituto Público (IMT, I.P.) disponibilizados no final de 2021, estavam certificados em Portugal 30.314 (trinta mil trezentos e quatorze) motoristas e 8.494 (oito mil quatrocentos e noventa e quatro) operadores de Transporte em Veículo Descaracterizado a partir de plataforma Eletrónica⁷⁷ – TVDE (IMT, 2021). Embora seja difícil afirmar que tais números correspondam *pari passu* a trabalhadores/as em efetivo exercício da atividade, eles evidenciam que este setor abrange uma parcela significativa de trabalhadores/as, considerando as dimensões do contexto laboral português. Nesse sentido, uma parlamentar entrevistada fez o seguinte diagnóstico sobre este setor de trabalho:

[...] quando falamos da Uber e de outros tipos de plataformas desta natureza, nas quais muitos TVDEs – ou da Bolt, no caso a Bolt também é uma das grandes plataformas – fornecem este tipo de serviços. Estamos a falar de multinacionais.

⁷⁷ Ou seja, “as infraestruturas eletrónicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada” (Portugal, 2018, p. 3976).

Estamos a falar de autênticos polos que têm implantação em vários países. Estamos a falar de uma acumulação e de uma concentração de riqueza por parte destas empresas, que é absolutamente gritante. Estamos a falar, “no reverso da medalha” de uma profunda exploração e de uma miséria a que estes trabalhadores são sujeitos e, também, de condições de trabalho absolutamente degradantes que naturalmente da nossa parte rejeitamos. (P – P2, Pos. 4)

Em Portugal o “debate público” sobre os impactos do trabalho baseado em plataformas digitais tem sido centrado na empresa Uber. Sua entrada no mercado de trabalho português em 2014 abalou a forma como o transporte público é organizado no país. Essa centralidade é também uma consequência da decisão da Uber de abrir um centro tecnológico em Lisboa para desenvolver a plataforma no mercado europeu, em 2017. Com isso, a palavra “uberização” entrou no vocabulário português como sinônimo da “nova tecnologia” no mundo do trabalho (Boavida & Moniz, 2019). Portanto, “uberização” é um termo fundamental para compreender as transformações nas relações de trabalho em Portugal.

De acordo com o depoimento de uma investigadora, pode-se deduzir que o contexto laboral da chegada da Uber em Portugal no ano de 2014 caracterizava-se por um fraco poder estrutural do conjunto dos/as trabalhadores/as.

Num contexto de crise, de desemprego muito grande. Portanto, aqui em 2014 estávamos no rescaldo ainda de uma crise prolongada do período da austeridade, com níveis de desemprego que nunca tinham sido atingidos em Portugal. Portanto, se quiser, havia, utilizando esta expressão, mão-de-obra ou pessoas que estariam disponíveis para ter esse tipo de ocupação. (P - I1, Pos. 2)

Alguns trabalhos académicos nas ciências sociais têm se dedicado aos impactos deste modelo de negócios em Portugal. Gonçalves (2016) realizou uma caracterização do modelo de negócios da “Uber” e seus efeitos económicos sobre o setor de táxis. Este autor alertava que “[...] um atraso na aplicação de regulação apropriada põe em perigo o mercado de táxi tradicional (2016, p. 37). Simões (2017) também analisou o transporte via plataformas digitais e a forma como influencia o mercado dos táxis em Portugal. À época a autora afirmou que “a questão da legalidade deverá ser resolvida, qualquer que seja a direção que tome” (2017, p. 42). Gouveia (2018), na tentativa de compreender como a “uberização” do trabalho tem impacto nas práticas de Gestão dos Recursos Humanos (GRH) na Uber em Portugal, concluiu que “[...] os motoristas que trabalham com a aplicação da Uber sentem que a empresa deveria dedicar maior cuidado com algumas práticas de GRH, nomeadamente a avaliação, formação e a gestão das remunerações” (2018, p. 02). Grifo (2021), com base em dados quantitativos, concluiu que os/as motoristas “[...] trabalham longas horas, têm remunerações reduzidas, não têm estatuto de trabalhador dependente e veem-se presos a ciclos de trabalho

penosos na expectativa de que o algoritmo lhes ofereça viagens mais caras que se reflita em maiores remunerações” (2021, p. 37). Por fim, há uma infinidade de questões que ainda precisam ser investigadas e em nível mais profundo, mas já se observam efeitos negativos no contexto português, mesmo na vigência de legislação específica para o setor, tema tratado a seguir.

2.1. A assim chamada “Lei Uber”

Portugal é considerado um dos primeiros países da UE a legislar sobre as plataformas digitais de transporte de passageiros (Gouveia, 2018; Leonardi & Pirina, 2020). A Lei n.º 45/2018, publicada em 10 de agosto de 2018⁷⁸, conhecida como “Lei Uber”, regulamenta a atividade de Transporte individual e remunerado de passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de plataforma Eletrónica (TVDE).

Grosso modo, no que diz respeito à *atividade* de motorista de TVDE a partir de plataforma electrónica, a Lei estabelece que apenas podem conduzir veículos de TVDE os/as motoristas inscritos junto a plataforma electrónica e que preencham cumulativamente os seguintes requisitos: a) ser titular de carta de condução há mais de três anos para a categoria B com averbamento no grupo 2; b) deter certificado de curso de formação rodoviária para motoristas; c) ser considerado idóneo; d) ser titular de certificado de motorista de TVDE, emitido pelo Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P.; e) dispor de um contrato escrito que titule a relação entre as partes. Quanto à *duração* da atividade, a Lei diz que os/as motoristas de TVDE não podem operar veículos por mais de dez horas num período de 24 horas, independentemente do número de plataformas nas quais preste serviços (Portugal, 2018). Entretanto, questões como o pagamento pelo serviço dos/as motoristas permaneceram inalteradas, uma vez que o “operador da plataforma” pode cobrar uma taxa de intermediação, de até 25 % do valor da viagem.

Uma apreciação geral sobre a “Lei Uber” esclarece sua “orientação neoliberal” ao introduzir a figura do “operador de TVDE”:

À semelhança do que sucedeu nos outros pouquíssimos países que fizeram legislações específicas, enquanto ainda se fazia o debate nos tribunais em vários países sobre o tipo de relações laborais estabelecidas com as plataformas, a lei portuguesa assumiu uma orientação neoliberal, à medida dos interesses de plataformas como

⁷⁸ Esta Lei entrou em vigor em 01 de novembro de 2018.

a Uber. Do ponto de vista das relações de trabalho, o enquadramento que foi aprovado por acordo entre PS, PSD e CDS teve a originalidade de considerar, além dos três sujeitos que intervêm neste tipo de atividade (o trabalhador; a plataforma; o cliente), um quarto sujeito, o “operador de TVDE”. Assim, a lei logrou libertar os operadores de plataforma digital (Uber, Bolt, Free Now e It's my Ride, os quatro que atualmente operam em Portugal) de quaisquer compromissos contratuais em relação aos motoristas, impedindo o estabelecimento de relações de trabalho entre os motoristas e a plataforma e obrigando à intermediação de um terceiro agente, o tal “operador de TVDE” (Bloco de Esquerda, 2021, pp. 07–08).

Ainda nesse sentido, é interessante observar que ao criar um intermediário (operador de TVDE) a Lei cumpre mesmo uma função de dividir os/as trabalhadores/as (Chicchi, Frapporti, Marrone, & Pirone, 2020). Ressalta-se ainda que a Lei apesar de prevê a existência de um contrato de trabalho (letra “e” acima) isenta as plataformas desta responsabilidade, pois aquele deve ser celebrado entre o/a motorista e o operador de TVDE (Amado, 2020). Portanto, a Lei mostrou-se um instrumento insuficiente em termos de proteção dos/as trabalhadores/as das plataformas digitais em Portugal (Leonardi & Pirina, 2020). Contudo, na próxima secção trata-se de algumas iniciativas do governo português relacionadas à digitalização da economia e o futuro do trabalho.

3. Iniciativas governamentais

Esta secção tem como objetivo apresentar um resumo de algumas das políticas do Governo português relacionadas à digitalização da economia e o futuro do trabalho. Nesse sentido, teve-se como foco algumas políticas desenvolvidas não só pelo Ministério da Economia e Transição Digital (*Ministry of Economy and Digital Transition*), mas também pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social / MTSSS (*Ministry of Labour, Solidarity and Social Security*). Dentre essas políticas, destacou-se o “Programa Indústria 4.0” e o “Livro Verde” sobre o futuro do trabalho.

3.1. Programa Indústria 4.0

Dentre as iniciativas do governo português voltadas para a digitalização da economia, destaca-se o “Programa Indústria 4.0 – i4.0” (*Industry 4.0 Programme*). Este foi lançado em janeiro de 2017, através de uma parceria entre o Ministério da Economia e a COTEC Portugal – Associação Empresarial para a Inovação. O Programa tem três objetivos principais, a

saber: acelerar a adoção das tecnologias e conceitos da i4.0 no tecido empresarial português; promover empresas tecnológicas portuguesas a nível internacional; e tornar Portugal um polo atrativo para o investimento no contexto i4.0 (COTEC, n.d.). A Fase I do Programa (2017-2019) foi organizada em seis eixos estratégicos, nomeadamente: capacitação dos recursos humanos, cooperação tecnológica, criação da *startup* i4.0, financiamento, apoio ao investimento, internacionalização e adaptação legal e normativa. Esses eixos se desdobraram em 64 medidas públicas e privadas. De acordo com o Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI), “das 64 medidas contempladas no lançamento da iniciativa, 95% foram executadas, abrangendo mais de 24 mil empresas e 550 mil pessoas”⁷⁹. Portanto, o discurso oficial foi de uma ação bem-sucedida, o que justificou a implementação da segunda fase do Programa.

A Fase II do Programa i4.0 (2020-2021), foi lançada em abril de 2019. A intenção era realizar uma transição da “abordagem demonstradora e mobilizadora” (fase I) para uma “abordagem transformadora” (fase II). A partir de um diagnóstico sobre a realidade nacional no contexto i4.0, evidenciou-se que Portugal apresenta *gaps* nas condições necessárias à transição para o modelo de negócios i4.0. Com o objetivo de preencher esses *gaps* e promover a referida transição para a i4.0, o Programa considera necessário atuar em três linhas orientadoras: generalizar, *i.e.*, impulsionar a partilha de conhecimento como forma de estimular a transição massificada para i4.0; capacitar, *i.e.*, adequar os conhecimentos das pessoas, permitindo às empresas a transição para a indústria 4.0; e, assimilar, *i.e.*, facilitar o acesso das empresas à experimentação de métodos e tecnologias i4.0. Cada uma dessas linhas é descrita dentro de um contexto, com recomendações e metas anuais a atingir. Para tanto, identificou-se 33 programas, geridos por cerca de 23 entidades, os quais precisam ser considerados na adoção de medidas, evitando sobreposições e sugerindo melhorias. A partir das linhas estratégicas, definiu-se 11 áreas de atuação com “medidas aceleradoras” e metas a serem cumpridas: avaliação da maturidade digital, *experience* i4.0, estímulo à inovação (generalizar); experimentação e aprendizagem, conexão digital, *coaching* i4.0, gestão de risco de inovação, acesso ao financiamento, financiamento e transformação (capacitar); qualificação digital e setorial, *learning factories* (assimilar). A articulação dessas iniciativas se dá através de mecanismos de divulgação e de integração. Prevê-se um modelo de governo em que se reconhece o papel dos coordenadores das medidas aceleradoras. O modelo de

⁷⁹ Cf.: <https://www.iapmei.pt/Paginas/Industria-4-0-Fase-II.aspx>. Acesso em 03 dez. 2022.

monitoramento assenta-se em três mecanismos, nomeadamente: articulação entre entidade gestora (COTEC) e coordenadores das iniciativas aceleradoras; avaliação dos impactos diretos nas empresas através de um grupo-controlo composto por uma amostra de PME; e, monitoramento dos macro impactos do programa através do *i4.0 Scoreboard*. Estima-se investimentos públicos e privados no valor de EUR 600 milhões em dois anos para esta fase do Programa (KPMG Portugal, 2019). Contudo, trata-se de uma iniciativa incipiente que demanda uma análise científica crítica sobre seus reais impactos, o que foge ao escopo desta tese. Na sequência, entretanto, discute-se uma iniciativa que toca diretamente no trabalho via plataformas digitais, isto é, o “Livro verde sobre o futuro do trabalho”.

3.2. Livro Verde

Em comemoração ao Centenário do MTSSS, o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), organizou a conferência “o futuro do trabalho” (*future of work*), em 19 de outubro de 2016. Os debates trataram da relação entre o tema do futuro do trabalho, o modelo social europeu, a legislação, as políticas públicas e a negociação coletiva. Estiveram representados na conferência desde académicos, integrantes da Comissão Permanente de Concertação Social – CPCS (*e.g.* centrais sindicais), até atores internacionais a representar o *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (BMAS) da Alemanha, a *Organisation de Coopération et de Développement Économiques* (OCDE) e a *International Labour Organization* (ILO). Na ocasião, o então Ministro do trabalho português, José António Vieira da Silva, em seu discurso de encerramento da atividade colocou o desafio de uma reflexão estruturada sobre o futuro do trabalho em seu país. Para tanto, o modelo a se seguir seria o modelo alemão de criação de um espaço de reflexão programática (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2017).

Um pouco mais tarde, o tema das mudanças tecnológicas foi tratado em um capítulo do Programa de Governo português (*Government Programme*) 2019-2023. A construção da sociedade digital aparece como um dos desafios estratégicos deste Programa. No que diz respeito à digitalização da economia, o referido Programa tem como finalidades: apoiar as atividades de inovação; acelerar a transição das empresas portuguesas para a economia digital; preparar a indústria portuguesa para ser protagonista na quarta revolução tecnológica; internacionalizar a economia portuguesa e aumentar as exportações por meio de recursos

digitais; incentivar o empreendedorismo, apoiar as *startups* portuguesas e atrair talentos estrangeiros; estimular o uso das TICs para o trabalho à distância; apoiar o uso de tecnologias emergentes (inteligência artificial, *blockchain*, internet das coisas *etc.*); promover a sensorização, conectividade e orquestração da indústria e dos territórios; dentre outras coisas (XXII Governo Constitucional, 2019). Numa linguagem corrente, tais objetivos parecem um misto de oportunidades e riscos, sobretudo para os direitos historicamente conquistados pelos/as trabalhadores/as.

Em conformidade com esse Programa e em certa medida com aquela proposta do então Ministro do Trabalho, no dia 08 de setembro de 2020, foi criado o Grupo de Trabalho para a elaboração do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho” (*green book*). Em 20 de abril de 2021 o Livro foi apresentado na CPCS e, posteriormente, na Assembleia da República (25/05/2021). Depois disso, iniciou-se um processo de consulta pública que durou até 22 de junho de 2021, ocasião em que teve lugar um Webinar de apresentação e debate com parceiros sociais do referido Livro⁸⁰. De acordo com o documento disponibilizado pelo MTSSS, o objetivo principal do “Livro Verde” é o seguinte:

The main goal of the Green Book is to be a tool that can be helpful to transform the uncertainties related to the future of work into new opportunities on the labour market, regarding skills and productivity, working conditions and salaries, remote work, the stability of jobs, equality and social protection (Moreira & Dray, 2020).

Finalmente, em março de 2022 veio a público a versão final do Livro Verde, a qual assenta-se na chamada “agenda do trabalho digno” (Moreira & Dray, 2022). Acerca da relação entre as propostas do “Livro Verde” e a legislação do trabalho via plataformas digitais em Portugal, um parlamentar fez a seguinte avaliação:

[...] no que diz respeito às plataformas, a gestão algorítmica da actividade, a regulação do algoritmo e a questão da presunção de laboralidade com as plataformas, o Livro Verde é um documento interessante, é um documento, do meu ponto de vista, progressista e é um documento que aponta soluções que permitiriam salvaguardar e proteger melhor os trabalhadores e permitiriam também criar uma Lei que consagrasse uma presunção de laboralidade capaz de imputar as plataformas digitais essas tais responsabilidades empregatícias ou esses deveres de empregadores. (P – P1, Pos. 6)

Entretanto, o mesmo entrevistado fez também a seguinte ponderação:

⁸⁰ Na programação oficial os sindicatos portugueses estiveram representados através do STRUP, tema que será retomado adiante.

[...] a formulação do Livro Verde é boa, mas, depois, digamos assim, é preciso saber como é que ela é vertida em lei e, às vezes, entre a formulação dos documentos mais técnicos, como o Livro Verde, e o modo como são vertidos em lei, às vezes, pequenas diferenças na redação podem fazer toda a diferença na aplicação, na consequência e nos efeitos da própria lei. (P – P1, Pos. 6)

Esse presságio confirmou-se na sequência com a apresentação do projeto de Lei no âmbito da agenda do trabalho digno (Presidência do Conselho de Ministros, 2022). A proposta de lei do Governo agora de maioria absoluta do PS (2022-)⁸¹ apresentava uma série de recuos, notadamente na presunção de contrato de trabalho entre os/as motoristas e as plataformas digitais (BTE, 2021, p. 22) – como pontuado na introdução desta investigação. Na próxima secção, no entanto, o foco são as iniciativas sindicais direcionadas ao fenómeno da digitalização, em especial o trabalho baseado em plataformas digitais.

4. Iniciativas sindicais

Esta secção tem como intuito apresentar uma visão geral das iniciativas desenvolvidas pelo movimento sindical em Portugal, relacionadas ao trabalho baseado em plataformas digitais.

A CGTP-IN já expôs a sua posição em relação aos efeitos da revolução científica e tecnológica sobre o trabalho (4ª revolução industrial). Em texto apresentado durante a conferência sindical internacional sobre “o futuro do trabalho”, realizada em Lisboa, entre 29 e 30 de novembro de 2017, a CGTP-IN considera as plataformas digitais de trabalho como exemplo da chantagem do capital sobre os/as trabalhadores/as para diminuir seus direitos. A CGTP-IN considera ainda que esta forma de organização da produção individualiza as relações de trabalho e enfraquece a possibilidade de os/as trabalhadores/as se organizarem coletivamente para lutarem por melhores salários, melhores condições de trabalho e de vida.

The expansion of work organised via digital platforms has fuelled proposals for the creation of a third category of workers (supposedly between paid work and 'independent' work). What is hidden behind this proposal is the pressure for the deregulation of the labour relations of all workers. The workers of the platforms have a relationship of subordination and economic dependence that the companies try to conceal. In essence, these platforms are large transnational companies

⁸¹ O XXIII Governo Constitucional de Portugal formou-se com base nos resultados das eleições legislativas de 30 de janeiro de 2022. Em 27 de outubro de 2021, o Orçamento de Estado para 2022, apresentado pelo Governo minoritário do PS, havia sido rejeitado pela Assembleia da República, o que deu origem à dissolução do parlamento, bem como as eleições antecipadas.

(in many cases), hidden behind a false virtuality resulting from the use of the Internet as a proxy, to thus avoid assuming risks and obligations arising from labour legislation (CGTP-IN, 2017, p. 05).

Nesse sentido, a CGTP-IN avalia que o trabalho prestado através dessas plataformas se aproxima das condições de servidão, pois os/as trabalhadores/as não tem qualquer direito. Com isso, a intervenção do movimento sindical em defesa dos direitos dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais deve ter como base duas reivindicações, a saber:

[...] the demand that States should recognize (through legislation) that they are companies that act in a relationship of subordination and economic dependence; the demand of compliance with the right to negotiation and collective bargaining, with the recognition of all the rights established by law, including in many cases, effective working relationships (CGTP-IN, 2017, pp. 11–12).

Alguns sindicatos portugueses têm desenvolvido políticas direcionadas aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais. Os registros encontrados referem-se à sindicatos independentes no setor de transportes de passageiros (*e.g.* Sindicato Motoristas TVDE Portugal)⁸² e de *call-centre* através de trabalho virtual (*e.g.* Sindicato dos Trabalhadores de *Call Center*)⁸³; bem como, sindicatos de longa data no setor de hotelaria (*e.g.* Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul / CGTP-IN)⁸⁴ e no setor de *delivery* (*e.g.* Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte – STIANOR / CGTP-IN)⁸⁵. Contudo, o STRUP/FECTRANS pode ser considerado o sindicato que desenvolve políticas mais relevantes de organização e representação de interesses de trabalhadores/as de plataformas digitais, em particular motoristas de “plataformas de transporte de passageiros/as” (AMT, 2022; Boavida et al., 2021; Eurofound, 2022; IMT, 2021)⁸⁶. Essa compreensão foi corroborada por vários/as entrevistados/as.

Há uma Federação muito bem em concreto, que é a FECTRANS, que teve já uma intervenção, diria eu, mais continuada sobre este assunto, [...] tem conhecimento

⁸² Cf.:

https://www.facebook.com/Sindicato-Motoristas-TVDE-Portugal-145582389718115/?ref=page_internal. Acesso em 03 dez. 2022.

⁸³ Cf.: <http://www.stcc.pt/stcc.html>. Acesso em 03 dez. 2022.

⁸⁴ Cf.: <http://sindicatos.cgtp.pt/hotelaria-sul/>. Acesso em 03 dez. 2022.

⁸⁵ Cf.: <https://www.sindhotelarianorte.com/>. Acesso em 03 dez. 2022.

⁸⁶ Entretanto, desde março de 2022 foi possível perceber indícios da atuação do STRUP também junto ao setor dos/as estafetas, ou seja entregadores/as de refeições (FECTRANS, 2022).

mais aprofundado desta realidade, exatamente por força destes trabalhadores terem sindicalizado e de terem feito chegar a um alargado conjunto de informações que permite, pois uma intervenção muito mais direcionada (P – P2, Pos. 10)

Do ponto de vista da ação sindical em Portugal, eu penso que o sindicato que tem estado mais interveniente nesta matéria é um sindicato na área dos transportes, que tem procurado intervir sobre a questão dos trabalhadores, dos TVDE, digamos assim, o STRUP. (P – P1, Pos. 10)

[...] foi o STRUP, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários Urbanos de Portugal, o sindicato que nos tem acompanhado ao longo deste último ano, enfim, na tentativa de levar avante a nossa voz e as nossas reivindicações. (P – A2. 10)

Nós, neste momento, pedimos ao STRUP, que é o sindicato que está afeto a FEC-TRANS, que nos apoie e ele tem nos apoiado naquilo que temos pedido, (P – T2, Pos. 24)

Por isso, na próxima secção, tem-se como foco algumas das iniciativas desenvolvidas pelo referido Sindicato.

4.1. STRUP

Esta secção tem como intuito apresentar e discutir as principais iniciativas direcionadas aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais e os indícios dos recursos de poder desenvolvidos pelo STRUP nos últimos anos em Portugal. Tal como ocorreu no caso alemão, essas evidências são apresentadas em uma sequência cronológica. Entretanto, inicialmente faz-se uma breve caracterização do Sindicato.

O STRUP é considerado a maior organização sindical no setor dos transportes rodoviários e urbanos de Portugal (STRUP, 2022d). À época desta investigação, esta organização possuía “cerca de 12.000 mil” trabalhadores/as na sua base, de acordo com informação disponibilizada pelo sindicato. O STRUP está sediado em um prédio na cidade de Lisboa – Portugal, conforme pode ser observado na Figura 8.

Figura 8

Sede do STRUP



Nota. Arquivo pessoal.

O STRUP foi fundado no ano de 2006, como resultado da fusão de outros sindicatos regionais que existiam desde 1975 (alguns mesmo oriundos antes da “Revolução de Abril”). O sindicato exerce a sua atividade em todo o território português. A entidade representa os/as trabalhadores/as nele filiados que exerçam a sua atividade no setor de transportes rodoviários e urbanos ou outros setores de atividade afetas à atividade transportadora. Cinco são os objetivos principais desta organização sindical, a saber:

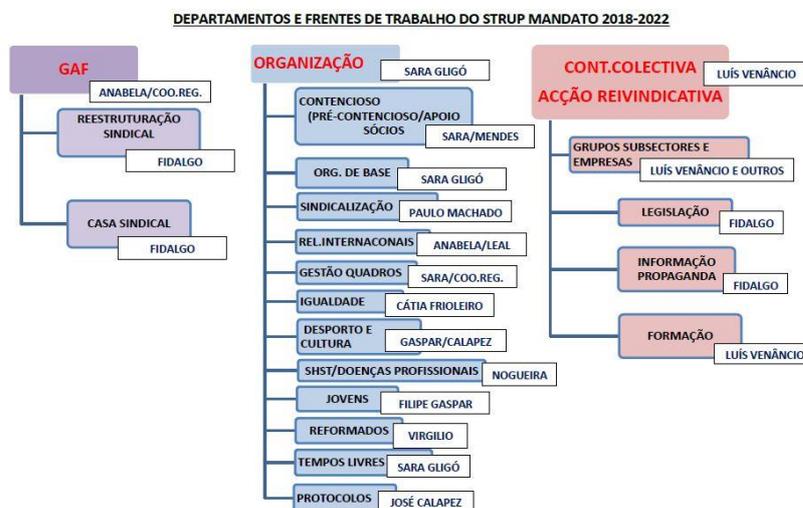
- a) Organizar os trabalhadores para a defesa de seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos trabalhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem (BTE, 2006, p. 3786).

Do ponto de vista político ideológico, pode-se afirmar que o STRUP é uma organização sindical da assim chamada “esquerda tradicional”. Pois, conforme seus estatutos, o

sindicato “[...] reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações coletivos e individuais dos trabalhadores” (BTE, 2006, p. 3786). O órgão máximo deliberativo da entidade é a sua “assembleia geral”. Esta reúne-se obrigatoriamente em sessão ordinária, de quatro em quatro anos; bem como extraordinariamente, quando convocada pela mesa da assembleia geral, por solicitação da direção nacional, do conselho fiscal ou requerimento de ao menos um décimo dos associados. A convocação da assembleia é feita pelo “presidente da mesa da assembleia geral” ou, em caso de impedimento, por um dos secretários. A direção nacional do STRUP é formada por um número mínimo de 50 e um número máximo de 250 membros eleitos pela assembleia geral. O sindicato possui ainda uma comissão executiva organizada em departamentos e frentes de trabalho, conforme organograma apresentado na Figura 9.

Figura 9

Organograma da comissão executiva do STRUP 2018-2022



Nota. Fonte: <https://www.strup.pt/index.php/home/quem-somos/organograma>. Acesso em 03 dez. 2022.

GAF (Gestão Administrativa e Financeira). CONT. (Contratação). COO. REG. (Coordenação Regional). ORG. (Organização). REL (Relações). SHST (Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho).

No Plano nacional, o STRUP é filiado à FECTRANS⁸⁷, bem como à CGTP-IN. Já no plano internacional, o sindicato mantém relações de cooperação com a Federação Sindical Mundial (FSM/WFTU). Nas palavras de seu representante:

Em termos nacionais, nós somos filiados na FECTRANS [...], somos filiados na CGTP [...] Temos também cooperado com a Federação Sindical Mundial, [...] não somos filiados, mas cooperamos sempre que necessário e, depois, temos relações bilaterais com algumas organizações sindicais, particularmente a nível do sul da Europa, nomeadamente França, Espanha e Itália (P - STRUP, Pos. 2)

Com relação às políticas voltadas para os/às trabalhadores/as de plataformas digitais, o STRUP tem se destacado com uma série de iniciativas. Como dito anteriormente, essas políticas estão direcionadas sobretudo a motoristas de “plataformas de transporte de passageiros/as”. No contexto português, tais plataformas são caracterizadas como “plataformas de TVDE”, tais como Uber, Bolt, *Free Now*. Esse tipo de transporte teve início em Portugal em 04 julho de 2014 com a empresa Uber. Desse ponto de vista, as lutas dos/as trabalhadores/as deste setor de atividade por melhores condições de trabalho já duram quase uma década em Portugal. No entanto, a entrada em vigor da chamada “Lei Uber” (Lei 45/2018) (Portugal, 2018) e as consequências negativas da pandemia da Covid-19 para o setor mudaram qualitativamente o sentido de tais lutas. É nesse cenário que um grupo de trabalhadores/as se associa ao STRUP em busca de soluções para seus problemas. Nesse sentido, na sequência são abordadas as principais políticas do sindicato relacionadas a esse tema, bem como os recursos de poder mobilizados.

4.1.1. Filiação sindical

A filiação sindical é um dos fatores que permitem mensurar os recursos de poder do trabalho, particularmente o “poder de organização” (Lehndorff et al., 2017; Schmalz & Dörre, 2014; Wright, 2000). Nesse sentido, os Estatutos do STRUP estabelecem que qualquer trabalhador/a que exerça a sua atividade no setor de transportes rodoviários e urbanos em Portugal pode se filiar à entidade (BTE, 2006). De acordo com um dos entrevistados,

⁸⁷ De facto, na ocasião de sua fundação o STRUP era filiado à Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos (FESTRU), CGTP -IN. Em plenário realizado em 12 de Setembro de 2007, foi deliberada a extinção da FESTRU e a sua incorporação mediante fusão na FECTRANS (BTE, 2007).

“[...] as primeiras filiações ocorreram em julho de 2020” (P – A2, Pos. 14), por ocasião da aproximação destes/as trabalhadores/as com o STRUP. Sabe-se que o STRUP / FECTRANS / CGTP-IN tem realizado campanhas, visando a sensibilizar esses/as trabalhadores/as a se tornarem membros do sindicato (e.g. CGTP-IN, 2020d; FECTRANS, 2020a). Entretanto, é difícil ter acesso a números precisos sobre filiação sindical de trabalhadores/as de plataformas digitais, como afirmado anteriormente. Além disso, investigações recentes não mencionam dados a esse respeito em Portugal (Boavida et al., 2021). Porém, em 06 de julho de 2022, ao participar de Audição Parlamentar na Assembleia da República Portuguesa sobre “direitos para trabalhadores de plataformas digitais” (tema tratado adiante), o representante do STRUP afirmou que aproximadamente 100 trabalhadores/as do setor TVDE estavam filiados/as ao sindicato (Esquerda.net, 2022a). Portanto, uma das dificuldades que o sindicato tem enfrentado na tarefa de apoiar os/as trabalhadores/as motoristas de TVDE está relacionada à legitimidade para tal, pois há poucos/as trabalhadores/as desta categoria filiados/as em sua base.

Em síntese, a filiação dos/as motoristas deste setor na estrutura do STRUP já se tornou uma realidade, mas é necessário ampliá-la para fortalecer o “poder de organização” do sindicato, conseqüentemente para que as ações sindicais adquiram mais legitimidade perante a própria categoria de trabalhadores/as.

4.1.2. Comunicação digital

Sabe-se que o uso de tecnologias digitais permanece como um desafio para os sindicatos portugueses (Costa & Carneiro, 2021). No entanto, durante a investigação, pôde-se perceber uma crescente utilização de plataformas digitais pelo STRUP, visando a alcançar os/as “trabalhadores/as TVDE”. Isso pode indicar uma ampliação do seu “poder de discurso” (Lehndorff et al., 2017). Nesse sentido, cinco estratégias são destacadas:

Em primeiro lugar, o movimento TVDE tem informações veiculadas regularmente nos *websites* do STRUP desde 04 de agosto de 2020 (STRUP, 2020d), da FECTRANS desde 03 de setembro de 2020 (FECTRANS, 2020a) e da CGTP-IN desde 08 de setembro de 2020 (CGTP-IN, 2020d). Em segundo lugar, o STRUP tem se utilizado também de redes sociais digitais, tais como “Facebook” (e.g. STRUP, 2022b) e recentemente YouTube (STRUP, 2022c) para divulgar concentrações e protestos dos/as motoristas / parceiros dos/as TVDE.

Em terceiro lugar, as informações no site do STRUP sobre o movimento TVDE possuem hiperligação para compartilhamento no próprio Facebook, Twitter e LinkedIn (e.g. STRUP, 2020c). Em quarto lugar, desde o início da pandemia da Covid-19 os/as trabalhadores/as passaram a utilizar a estratégia das “reuniões plenárias híbridas” (e.g. STRUP, 2022a), ou seja, presencialmente e por videoconferência. Com isso, como afirmou um representante sindical durante as entrevistas, conseguiu-se fazer “[...] reuniões plenárias mais alargadas a outros trabalhadores e outros operadores para discutir a sua situação social” (P - STRUP, Pos. 10). Por último, não menos importante, os/as motoristas de TVDE criaram um grupo para a comunicação entre os trabalhadores/as na rede social digital “Telegram”. Com a participação de aproximadamente 2 mil membros, os/as motoristas mantêm-se atualizados/as sobre a ação sindical e diversas questões que envolvem o setor.

Em suma, essas cinco formas de comunicação observadas entre os/as trabalhadores/as e com a sociedade podem expressar, em alguma medida, o desenvolvimento do poder social do sindicato, em sua vertente discursiva.

4.1.3. Reuniões

Uma das primeiras ações que se encontrou registos nas iniciativas do STRUP voltadas para o setor de TVDE junto aos órgãos de Estado foi a reunião com a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do MTSSS. Na sequência de um conjunto de ações planeadas pelo sindicato para este setor, a representação do STRUP juntamente com um representante dos/as trabalhadores/as motoristas reuniu-se com representantes da DGERT, no dia 01 de setembro de 2020. Na ocasião, o sindicato apresentou um diagnóstico sobre os problemas enfrentados no setor e defendeu a necessidade de estender a “convenção coletiva de trabalho” (tema que será retomado a diante) a todos/as os/as motoristas do transporte ligeiro de passageiros, dentre os quais os/as trabalhadores/as de plataformas digitais de transporte. Como conclusão desta atividade, os representantes da DGERT comprometeram-se a encaminhar a proposta à direção destes serviços para que fosse analisada e, posteriormente, apresentar os resultados da análise em uma reunião (STRUP, 2020c). Contudo, passados 2 anos desde que essa reunião ocorreu, ainda não se tem conhecimento da efetivação desse compromisso.

4.1.4. Plenárias

A eficiência organizativa é considerada um dos fatores determinantes do “poder de organização” sindical (Schmalz & Dörre, 2014). Nesse sentido, o STRUP tem se utilizado da estratégia de “reuniões – plenárias” com o intuito de envolver os/as motoristas do setor de TVDE nas discussões e decisões sobre os problemas do setor.

A chamada primeira “reunião – plenária” de trabalhadores/as de TVDE realizada pelo STRUP ocorreu no dia 29 de setembro de 2020, na sede do sindicato (CGTP-IN, 2020a). Essa plenária foi aberta a todos/as os/as motoristas e teve como objetivo analisar a situação do setor de TVDE, levantar os principais problemas e planejar o trabalho a ser desenvolvido. Nesse sentido, após o debate dessas questões, as três principais conclusões da plenária foram as seguintes:

1. O STRUP, Sindicato dos Trabalhadores de Transportes [Rodoviários] e Urbanos de Portugal, passa a coordenar o trabalho reivindicativo com vista às necessárias alterações à lei que regula actualmente esta actividade de forma a corrigir todas as situações entretanto verificadas como erradas ou ineficientes para o seu bom funcionamento bem como a aplicação de uma regulamentação colectiva de trabalho a todos os trabalhadores motoristas.
2. A Petição cuja recolha de assinaturas decorre a algum tempo e que contém as principais situações que são necessárias rever [...], será colocada nos meios de informação e propaganda do STRUP, com o objetivo de ser alcançado o numero [*sic*] necessário de assinaturas (4.000) para que a mesma seja de discussão obrigatória em sessão plenária na Assembleia da República [*sic*].
3. Com base no levantamento feito na reunião plenária, foi constituído um grupo mais restrito, composto por parceiros e motoristas, (Paulo Santos, Isidro Miranda, Laurinda e Marcos Pais) que tem por finalidade a realização de um Caderno Reivindicativo a partir do qual se dará inicio [*sic*] ao debate com todas as entidades que de forma directa ou indirecta têm responsabilidades neste sector de actividade⁸⁸.

Além disso, foi feito o levantamento de um conjunto de situações que os/as trabalhadores/as motoristas do setor de TVDE entendiam ser necessário corrigir. Para tanto, o grupo restrito, mencionado item 3 das conclusões acima, ficou responsável por organizar um “caderno reivindicativo”, para ser enviado a todas as entidades com competências atribuídas nesse setor de actividade⁸⁹, tema tratado a seguir.

⁸⁸ Cf: <https://www.strup.pt/index.php/2-destaques-strup/138-aos-motoristas-tvde?highlight=WyJ0dmRlII0=>. Acesso em 03 dez. 2022.

⁸⁹ Essa estratégia organizativa prosseguiu com outras reuniões. A segunda reunião plenária, por exemplo, teve lugar no dia 26 de novembro de 2020. Esta também ocorreu na sede do STRUP, no intuito de realizar um balanço do trabalho até então desenvolvido pelo chamado “grupo executivo” (STRUP, 2020a).

4.1.5. Caderno reivindicativo

O “poder social de discurso” sindical se expressa também através definição de “agendas de ação estratégicas” (Costa et al., 2020). Nesse sentido, em 06 de novembro de 2020 veio a público o “caderno reivindicativo” do setor de TVDE. O documento foi elaborado por um grupo de trabalho constituído por trabalhadores/as deste setor de actividade e representantes da estrutura do STRUP / FECTRANS, a partir de um diagnóstico das insuficiências de regulação da actividade e nas relações coletivas de trabalho. Tem-se como intuito: “[...] apresentar um conjunto de propostas que têm por objetivo melhorar a actividade e *dignificar* os trabalhadores do sector” (FECTRANS, 2020c grifo nosso). As reivindicações essenciais do documento são as seguintes:

- 1) Criação de um grupo de trabalho no âmbito do Ministério do Ambiente e Ação Climática (Ministério que tutelava o setor em Portugal) com a seguinte finalidade:

[...] proceda com todos os intervenientes desta actividade (*sic*), na definição das regras e clarificação do tipo de relação de trabalho que deve existir, de modo a proteger os que estão mais desprotegidos, os trabalhadores e as trabalhadoras que são considerados parceiros pelas plataformas digitais (FECTRANS, 2020c, p. 02).

- 2) Que o mesmo Contrato Coletivo de Trabalho (CTT) existente no setor de transporte ligeiro de passageiros em Portugal seja estendido aos trabalhadores/as do sector TVDE (de acordo com o texto, tal medida já havia sido proposta à DGERT em reunião mencionada acima), em oposição ao contrato individual de trabalho.
- 3) Intervenção das entidades competentes na fiscalização do que é o início do serviço de TVDE definido na Lei 45/2018 (em função da ausência de pagamento deste), que seja definido e regulado o que é o preço do custo da actividade, que a comissão das plataformas incida no preço da viagem sem impostos, bem como que a tarifa fixa deve ter um coeficiente de multiplicação de 1.5x em relação ao intervalo superior da tarifa variável.
- 4) Criação do licenciamento de viaturas, a definição de um contingente geral de TVDE licenciados em Portugal Continental, bem como a moratória imediata para a entrada de novos veículos (até 21 de junho de 2021).

- 5) Revisão da idade limite das viaturas de sete anos para dez anos, em conformidade com a legislação vigente no setor de táxis.
- 6) Obrigatoriedade do domínio da língua portuguesa, a obrigatoriedade do número de horas de formação previstas no Código do Trabalho, bem como a formação em qualquer entidade formadora credenciada (mas obrigatoriedade do exame final numa única entidade idónea), para o início da actividade – além das habilitações legais obrigatórias.
- 7) Que o bloqueio dos/as motoristas pelas plataformas só seja feito após a definição de critérios entre as partes (*i.e.*, plataformas, representantes dos operadores, representantes dos/as motoristas), bem como que não haja aplicações de sanções sem o exercício do direito de defesa e contestação por parte dos/as motoristas.
- 8) Que as sedes das plataformas garantam um horário de funcionamento e um atendimento presencial aos/às motoristas, em função das dificuldades de atendimento presencial por parte das plataformas.
- 9) Revisão do sistema de avaliação por parte dos/as utentes do serviço, particularmente uma fundamentação com o mínimo de 140 caracteres a especificar o ocorrido, que esteja à disposição do/a motorista (na ausência dessa fundamentação, a classificação não deve ser aceite); bem como a garantia do direito do/a motorista apresentar a sua defesa e a sua versão dos factos.
- 10) Revisão das dimensões do dístico identificador dos veículos, de modo que estes veículos voltem a ser descaracterizados, conforme dita a Lei.
- 11) Que as plataformas sejam obrigadas a disponibilizar “sistema de retenção” (Lei 72/2013) para o transporte de crianças, mediante uma sobretaxa de 1,49€ por viagem.
- 12) Isenção de taxa no acesso ao local de tomada/largada de passageiros/as pelos/as motoristas de TVDE nos aeroportos, mas proibir que se faça desses locais pontos de espera; por outro lado, que haja indicações dentro dos aeroportos aos/às passageiros sobre o local onde possam encontrar-se com o / a motorista de TVDE, sem discriminá-los/as.
- 13) Que as companhias de seguros sejam obrigadas a fazerem seguros para TVDE.
- 14) Revisão da dedução do Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA) do gasóleo e a extensão da dedução a todos os combustíveis e fontes de energia (FECTRANS, 2020c).

Em seu conjunto, portanto, foi possível perceber que essas propostas buscam melhorar as condições de trabalho no setor de TVDE, na perspetiva da dignificação do trabalho.

Entretanto, de posse deste documento, o STRUP organizou um protesto com trabalhadores/as motoristas de plataformas digitais em Lisboa, do qual trata-se a seguir.

4.1.6. Protestos

Protestos e concentrações no espaço público com o intuito de denunciar condições de trabalho precárias podem mobilizar “poder de cooperação e discurso” do trabalho organizado (Schmalz & Dörre, 2014). Nesse sentido, depois da elaboração do “Caderno Reivindicativo”, o STRUP / FECTRANS organizaram uma manifestação em favor das reivindicações dos/as motoristas/as de TVDE. A actividade ocorreu no dia 06 de novembro de 2020 em Lisboa e contou com a participação de cerca de 1.000 veículos e 4.000 trabalhadores/as de plataformas de transporte de passageiros – as já mencionadas Uber, Bolt, *Free Now* (CGTP-IN, 2020c)⁹⁰. Estes/as trabalhadores/as protestaram contra o agravamento das condições de trabalho no setor de TVDE e a falta de intervenção das entidades responsáveis. Na ocasião, os/as trabalhadores/as reuniram-se com o presidente da Autoridade da Mobilidade e dos Transportes (AMT), com um representante da direção do IMT, com assessores do Primeiro-Ministro e deputados na Assembleia da República. Em cada uma dessas reuniões os/as trabalhadores/as entregaram cópias do Caderno Reivindicativo com suas reivindicações às autoridades.

Em comunicado aos/às motoristas de TVDE, no dia 15 de dezembro de 2020, o Grupo de Trabalho fez um balanço de que essa ação foi aquela de maior impacto positivo até então para o setor. Essa manifestação foi “[...] o principal fator de abertura de portas e de diálogo que até à data se tinham mantido completamente fechadas a este sector de actividade” (CGTP-IN, 2020b). A abertura de tais canais de diálogos institucionais sobre as demandas dos TVDEs, pode evidenciar o uso do “poder institucional” do STRUP (tema que será tratado adiante). Entretanto, a política desenvolvida pelo sindicato adquiriu visibilidade de maneira a repercutir na área científica – académico. Por isso, a seguir trata-se de alguns eventos nesse âmbito.

⁹⁰ Entretanto, esses números diferem muito quando informados pela comunicação corporativa (Lusa, 2020).

4.1.7. Conferências

A participação em eventos científicos pode ser também interpretada como um espaço para a mobilização do “poder de discurso” sindical junto à sociedade. Nesse sentido, o STRUP tem participado ativamente de algumas atividades para debater a questão das condições do trabalho em plataformas digitais com académicos e representantes empresariais (plataformas). Dois eventos merecem destaque no período em que a investigação se desenvolveu: uma conferência internacional e um Webinar.

- a) O STRUP participou no dia 12 de novembro de 2020 em Lisboa de uma conferência internacional sobre o tema: “as plataformas digitais e o futuro do trabalho”. O evento foi organizado pelo Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social (COLABOR) e contou com o apoio e participação de representantes da OIT (COLABOR, 2021). O objetivo da actividade foi discutir o referido tema “à luz da investigação em curso sobre a realidade portuguesa, bem como os desafios para as políticas públicas”. Na ocasião, o representante do STRUP apresentou alguns dos problemas enfrentados pelos/as profissionais do setor TVDE em Portugal, designadamente: ausência de contrato de trabalho, operações abaixo do preço de custo, jornadas de trabalho elevadas, desproteção social, ausência de seguro do trabalho, sinistralidade rodoviária, bloqueio arbitrário pelas plataformas, *bullying etc.*; além de problemas de tráfego e ambientais, decorrentes do aumento nas emissões de CO2 pelos veículos. Entretanto, o sindicalista apontou também algumas possibilidades para a superação desses problemas, bem como chamou a atenção para o facto de que, apesar de terem ocorrido alguns avanços com a implementação da Lei 45/2018, fica evidente a ausência de fiscalização dessa mesma Lei. O sindicalista relatou também que eles/as entregaram recentemente o Caderno Reivindicativo (FECTRANS, 2020c) a entidades que fiscalizam o setor, particularmente à AMT, ao IMT, bem como ao Governo português e alguns parlamentares. O representante ressaltou que o Caderno contém uma série de sugestões, a partir do conhecimento do terreno por parte do Sindicato. Por fim, o ativista chamou a atenção para a necessidade de que os/as profissionais do setor TVDE tenham “dignidade no trabalho”⁹¹.

⁹¹ Cf: <https://www.youtube.com/watch?v=jOpf5uI72ME&t=9921s>. Acesso em 03 dez. 2022.

b) Outro evento no qual o STRUP esteve presente nesse período foi o Webinar de lançamento do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho” (mencionado acima), o qual teve lugar em 22 de junho de 2021 (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2021). Inicialmente seu representante destacou que os/as profissionais do setor de TVDE já atuam em Portugal desde 2014 e que é necessário ouvi-los. Um dos problemas centrais é a relação coletiva de trabalho. Afirmou que após conseguirem algum nível de organização coletiva, os/as trabalhadores/as dirigiram-se a DGERT e apresentaram uma proposta de extensão da convenção coletiva a este setor, no entanto, isto ainda não ocorreu. Denunciou a ausência da fiscalização da Lei 45/2018, por exemplo no que diz respeito à jornada de trabalho máxima. Outro tema abordado foi o modelo de presunção de laboralidade constante no Código do Trabalho português. Nesse aspeto, o representante do STRUP reiterou a necessidade de salvaguardar a existência de uma relação coletiva de trabalho neste setor. Depois, sublinhou a necessidade de repensar a actividade, pois muitos/as motoristas trabalham nela a tempo inteiro. Denunciou ainda que no modelo de negócios das plataformas (distribuidoras dos serviços), o/a operador/a suporta todos os custos da actividade, desde a formação até a manutenção dos veículos. Além disso, trouxe à tona vários problemas que surgiram com o início da Pandemia da Covid-19, como por exemplo, a necessidade de clarificar a definição dos preços, os quais são determinados um algoritmo que não se conhecem os critérios, o que vai de encontro a Lei 45/2018 (Portugal, 2018). Relatou, por fim, várias reuniões que tiveram com órgãos de fiscalização desta actividade na tentativa de solucionar tais problemas⁹².

Além dessas duas atividades, constatou-se já nos dias finais da escrita deste trabalho de tese (29/11/2022) a participação do STRUP em outro evento que merece uma nota. Trata-se do Webinar “reforma das leis laborais: as propostas, o que é preciso, o que faz falta”, organizado pela “Associação Práxis” (Práxis, 2022). Mais uma vez, o representante sindical denunciou os problemas, bem como as principais reivindicações do setor do TVDE. Portanto, essas e outras atividades de cunho científico onde a representação do STRUP é solicitada a participar permitem ao sindicato mobilizar seu “poder de discurso”, ao denunciar os problemas presentes, bem como apresentar possíveis soluções para o setor de TVDE em

⁹² Cf: <https://www.youtube.com/embed/OZc1jG4U2Dg/autoplay=1>. Acesso em 03 dez. 2022.

Portugal. Além disso, também já revelam, em certa medida, o reconhecimento do “poder institucional” do sindicato, tema que é tratado a seguir.

4.1.8. Audições parlamentares

Sabe-se que o “poder institucional” dos/as trabalhadores/as se é mobilizado também no nível do sistema político (Schmalz & Dörre, 2014). Nesse sentido, verificou-se a participação ativa da representação do STRUP / FECTRANS no debate parlamentar sobre a revisão da Lei 45/2018, bem como sobre a chamada “Agenda do Trabalho Digno”, basicamente em três ocasiões:

- a) A primeira participação do STRUP / FECTRANS, juntamente com os/as trabalhadores/as, da qual encontrou-se registos teve lugar no dia 11 de maio de 2021 (FECTRANS, 2021a). A audição foi na 6ª Comissão Parlamentar (Economia, Inovação, Obras Públicas e Habitação) da Assembleia da República portuguesa, a requerimento do Bloco de Esquerda. No contexto de restrições impostas pela pandemia da Covid19, o debate ocorreu de forma híbrida. O tema discutido foi a Lei 45/2018. A representação do STRUP / FECTRANS destacou que a pandemia da Covid-19 evidenciou as fragilidades da referida Lei e das relações de trabalho no setor; em seguida, denunciou problemas como a discriminação na atribuição de viagens, atividades realizadas abaixo do preço de custo, o bloqueio arbitrário de motoristas, bem como a falta de fiscalização por parte das entidades competentes; relatou ainda as contradições entre a conceção da Lei e a realidade de milhares de trabalhadores/as que dependem exclusivamente deste trabalho; além disso, denunciou a contratação de trabalhadores/as à margem da Lei e a criação do “operador de TVDE” para desresponsabilizar as plataformas; tudo isso, para o Sindicato, parece representar o retorno das “praças de jorna”, agora com base em algoritmos; disse também que só após a manifestação do dia 06/11/2020 (tratada acima) o Governo se dispôs a dialogar; entende que são necessários 2 tipos de intervenção: uma no campo legislativo para alterar a Lei existente, por outro lado, é necessário que as entidades competentes

fiscalizem as relações de trabalho no setor; por fim, afirmou que a concorrência desleal empurra todo o setor do transporte individual de passageiros para a “uberização”⁹³.

- b) A segunda ocorreu no dia 01 de julho de 2021 (Esquerda.net, 2021a). O tema foram os “direitos no trabalho em plataformas digitais”. O debate foi realizado no formato *on-line* devido a restrições impostas pela pandemia da Covid-19. Participaram da actividade parlamentares, especialistas do universo académico, representantes do projecto *Crowd Work*, da associação Precários Inflexíveis, dentre outros. À época, a representação do STRUP / FECTTRANS destacou a necessidade de reconhecimento de que há uma relação de trabalho na actividade; em seguida, falou da importância da manifestação ocorrida no dia 06/11/2020 (discutida acima); depois, apontou a contradição na Lei 45/2018 com a introdução da figura do intermediário (operador de TVDE) entre o detentor do poder disciplinar (plataforma) e o trabalhador/a; por fim, reiterou o princípio de que “o trabalhador/a isolado/a é mais fácil de ser explorado”.
- c) A terceira participação foi no dia 06 de julho de 2022 (Esquerda.net, 2022a). A actividade ocorreu na Assembleia da República portuguesa em carácter já presencial. O tema também foram os “direitos para os trabalhadores das plataformas” digitais. Além de parlamentares portugueses, participaram da audição representantes de estafetas de Portugal e Espanha, a coordenadora científica do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho” e virtualmente a relatora da proposta de diretiva europeia sobre o trabalho via plataformas digitais. Na ocasião, o representante do STRUP mais uma vez alertou para a falta de fiscalização da Lei 45/2018 em seu conjunto; reivindicou a necessária regulação coletiva no setor; além disso, trouxe à tona problemas na formação dos/as trabalhadores/as e na avaliação por parte dos/as utentes; denunciou ainda os deslocamentos não remunerados, bem como a falta de transparência dos algoritmos; finalmente, alertou para a “nova escravatura no mundo do trabalho” por meio das plataformas digitais⁹⁴.

⁹³ Cf: <https://canal.parlamento.pt/?cid=5426&title=audicao-a-federacao-de-sindicatos-dos-transportes-e-das-comunicacoes>. Acesso em 03 dez. 2022.

⁹⁴ Cf: <https://www.youtube.com/watch?v=Vu2iEgjuFY4&t=5307s>. Acesso em 03 dez. 2022.

Portanto, nessas Audições foi possível perceber algumas reivindicações recorrentes no discurso sindical, nomeadamente: por alterações e fiscalização da Lei 45/2018, por reconhecimento da relação / contrato coletivo de trabalho *etc.* Estas reivindicações remetem para a mobilização do seu “poder institucional”, na medida em que os sindicatos exercem *lobby* sobre o parlamento, no intuito de representar e defender os interesses coletivos dos trabalhadores/as. Entretanto, a Tabela 12 apresenta uma síntese das políticas desenvolvidas pelo STRUP voltadas para trabalhadores/as de plataformas digitais e os recursos de poder associados. Nesta percebe-se um predomínio do “poder de organização” e, sobretudo, “social / de discurso” nas políticas do STRUP para os/as trabalhadores/as de plataformas em Portugal até o momento.

Tabela 12

Iniciativas do STRUP para trabalhadores/as de plataformas e recursos de poder

N.	Data	Iniciativa	Recurso de poder
01	Jul. 20	Filiação sindical	Poder de organização
02	Ago. 20	Comunicação digital	Poder de discurso
03	Set. 20	Plenárias	Poder de organização
04	Nov. 20	Caderno reivindicativo	Poder de discurso
05	Nov. 20	Protestos	Poder de discurso
06	Nov. 20	Conferências	Poder de discurso
07	Mai. 21	Audições parlamentares	Poder institucional

Nota. Elaboração própria.

Conclusão provisória

A partir do estudo desenvolvido sobre a digitalização da economia e do trabalho no caso português, pode-se verificar que: a) Há uma escassez de estudos específicos sobre o trabalho baseado em plataformas digitais em Portugal, particularmente de evidências empíricas sobre a dimensão deste fenómeno; na ausência de estudos específicos centrados na realidade portuguesa, recorreu-se a dados de uma análise comparativa em nível europeu; b) Não foram propriamente detectadas empresas portuguesas a disputar o mercado com outras companhias internacionais num cenário de digitalização da economia; c) O Governo Portu-

guês tem desenvolvido alguns programas relacionados ao fenómeno da digitalização; no entanto, até o momento essas iniciativas têm sido dirigidas basicamente a chamada “indústria 4.0” (e.g. Programa i4.0); d) A Lei n.º 45/2018 (“Lei Uber”) é considerada uma das primeiras tentativas em âmbito europeu de legislar sobre plataformas digitais.

Quanto ao Sindicato investigado, *i.e.*, o STRUP, pode-se dizer que: a) As iniciativas desenvolvidas pelo STRUP apesar de muito recentes (2020) têm tido um impacto considerável no contexto português; b) Estas políticas têm sido dirigidas fundamentalmente para os serviços baseados na localização (*gigwork*), sobretudo as plataformas de transporte de passageiros, tais como a Uber; c) Em termos conceituais, foi possível perceber em certa medida a influência da ideia do “trabalho digno” presente em um documento analisado (caderno reivindicativo TVDE); d) Não encontrou-se evidência de nenhuma iniciativa realizada até o momento em cooperação com sindicatos de outros países; e) As iniciativas sindicais parecem mobilizar sobretudo “poder social” (cooperação e discurso), “poder de organização” e, em certa medida, do “poder institucional”.

Na sequência, em conformidade com a conceção de estudo de casos aqui adotada, compara-se indicadores dos recursos de poder mobilizados pela estrutura sindical da qual fazem parte o IG Metall e o STRUP, respetivamente na Alemanha e em Portugal.

CAPÍTULO VII – RECURSOS DE PODER: ANÁLISE DOS CASOS CRUZADOS

Introdução

Na sequência da análise do caso alemão, o capítulo anterior abordou algumas evidências empíricas sobre o fenómeno do trabalho via plataformas digitais em Portugal, o fenómeno da “uberização” do trabalho no contexto português, a chamada “Lei Uber”, algumas iniciativas do governo português com a digitalização da economia e, fundamentalmente, as principais iniciativas do STRUP em relação aos/às trabalhadores/as de plataformas digitais.

O objetivo deste capítulo é comparar evidências dos recursos de poder mobilizados pelos sindicatos na Alemanha e em Portugal. Como se afirmou anteriormente, a ideia básica de análise que orientou esta fase da investigação foi a “síntese dos casos cruzados” (Yin, 2018, p. 244). Nesse sentido, as quatro categorias teóricas utilizadas como fundamentos principais da discussão correspondem às quatro fontes de poder sindical, nomeadamente: o poder estrutural, o poder de organização, o poder institucional e o poder social (Schmalz & Dörre, 2014). Portanto, seguiu-se uma abordagem dedutiva e orientada pelo conceito – *deductive, concept-driven approach* (Kuckartz & Rädiker, 2019).

As principais fontes de informações utilizadas nesta etapa foram as entrevistas “semi-estruturadas” (Lima, 2016; Yin, 2018, p. 161). As falas dos/as entrevistados/as são sempre introduzidas por paráfrases (resumo do conteúdo) e agrupadas em categorias (Kuckartz & Rädiker, 2019, p. 136). No entanto, a “análise documental” e a “observação direta” também concorreram para esta etapa da investigação (Yin, 2018). Ainda nesse sentido, as evidências encontradas foram confrontadas com outros estudos sobre a ARP e / ou trabalho via plataformas digitais. Ao final do capítulo elabora-se uma síntese sobre os casos investigados. A seguir, trata-se dessas questões, inicialmente pelo poder estrutural.

1. Poder estrutural

Sabe-se que o “poder estrutural” emerge da posição dos/as trabalhadores/as no sistema económico, da força de negociação na produção – capacidade de parar a produção – ou da força de negociação no mercado – posse de competências raras ou capacidade de se retirar

do mercado de trabalho (Schmalz & Dörre, 2014). Por isso, a seguir trata-se de evidências relacionadas com estas duas formas do poder estrutural do trabalho, inicialmente o poder de produção.

1.1. Poder de produção

A digitalização tende a transformar o poder estrutural do trabalho, particularmente no nível da produção (Basualdo et al., 2021). Nesse sentido o envolvimento das estruturas sindicais com o trabalho via plataformas digitais parece evidenciar preocupações com os impactos deste modelo de negócios sobre o poder estrutural de produção do trabalho. Na Alemanha um representante sindical relatou uma preocupação com o crescimento do “emprego precário”. Outra representante expressou a percepção de que este modelo se torna uma característica do “futuro mundo do trabalho”. Além disso, um ativista revelou a preocupação dos sindicatos com a perda do poder de negociação com a expansão desse modelo de negócios para empresas tradicionais.

[...] immer mehr Risikokapital in Plattformen investiert wird. Es wird vom Kapitalmarkt ein großes Potential in diesen Geschäftsmodellen gesehen. Und das forciert auch prekäre Beschäftigung, denn am Ende haben oftmals die Beschäftigten diese Kosten zu zahlen. Unternehmen sparen an anderer Stelle, um möglichst viel Rendite abzuschöpfen und diesen Preis haben oftmals die Beschäftigten zu zahlen. (A - DGB, Pos. 2)

[...] wir haben gesehen, dass das sehr schnell sich entwickelt und dass das ein wichtiges Merkmal für die Arbeitswelt der Zukunft sein wird. Und wir haben entschieden, dass ja Gewerkschaften müssen, unbedingt dabei sein. (A - IG Metall, Pos. 2)

[...] when the trade union started to learn about crowd work and platform work, they thought: “Oh no, these companies are going to start using platforms for many important parts of the production of the different parts of the value chain”. And then the people who are in full-time employment, who are organized and have all the normal rights, they will have less bargaining power. (A – A2, Pos. 2)

Já em Portugal, uma representante sindical expressou igualmente preocupação com a degradação das condições de trabalho de trabalhadores/as de plataformas digitais. Outro representante sindical trouxe à tona a percepção de uma “superexploração” da força de trabalho, bem como a necessidade de compensar o fraco poder estrutural de produção dos/as trabalhadores/as através do desenvolvimento de outras fontes de poder.

A questão é esta, o que nós temos assistido é que, ao mesmo tempo que há maior produção, que há maior resposta, há maior degradação das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores que trabalham com esses instrumentos, com essas ferramentas. (P - CGTP, Pos. 4)

No fundo acabam por ser trabalhadores superexplorados, porque têm que assumir todos os custos da actividade, estão sempre dependentes de uma plataforma, que praticamente ninguém conhece, uma entidade distante, agora tecnológica, e achamos que é importante que estes trabalhadores (porque nós consideramos que eles no fundo são trabalhadores) devem se organizar numa perspectiva de poder defender aquilo que são os seus interesses e salvaguardar os seus direitos enquanto cidadãos, enquanto trabalhadores por conta de outrem. (P - Fectrans, Pos. 2)

Um fator que pode indicar um fraco poder estrutural de produção de trabalhadores/as de plataformas digitais relaciona-se com a questão migratória. Nesse sentido, na Alemanha um ativista chamou a atenção para o desafio de abordar trabalhadores/as oriundos/as de diferentes “contextos laborais”, onde os sindicatos têm diferentes conotações. Uma trabalhadora relatou que trabalhadores/as de plataformas digitais tendem a comparar as condições de trabalho com o “contexto económico” do qual são oriundos/as.

[...] the bigger challenge are workers, because we all come from so many different countries with different legal frameworks. You know, we come from countries where diverge union or the diverge representation, may have bad connotations. You know, we may be coming from countries where the worker movements have been suppressed always. Sometimes with violence. That is a worker you don't want to. You just want to stay silent. You just wanna say: “Man, I just want to make some money as much as I can, and just go back to my country” or “this is just a side job. I just want to make sure that I get some money and I don't want to do any of this. I don't wanna get in trouble”. So that is another challenge, of workers being informed of what is at stake, what they can benefit from, if they are collectively organised. (A – A1, Pos. 12)

[...] most of the workers are coming from countries with worst financial situations. For example, I come from Turkey, the economy in Turkey is not good, another person comes from like India, Pakistan or like Spain or Chile (South America), these countries do not have economically good conditions. So, people tend to compare everything with their own countries, and it was hard to convince people that. People don't deserve these conditions: “yes, in our country it was worse”, but it doesn't mean that it can continue like that. It was hard to convince people in that sense. (A – T2 - Pos. 14)

Quanto a esta questão, um trabalhador português chamou a atenção para problemas como a denominada “política da cama quente”. Entretanto, uma investigadora reconheceu a existência do problema e o colocou em outros termos, notadamente a necessidade de “integração” dos/as trabalhadores/as migrantes.

[...] há uma questão que é sempre melindrosa, sempre complicada de abordar, porque facilmente se cai na questão do racismo, da xenofobia, que são os trabalhadores imigrantes. Os trabalhadores imigrantes, ou seja, colegas nossos motoristas,

acabam por aceitar condições de trabalho que eu enquanto pai de família com 2 crianças não posso aceitar. Eu não posso aceitar viver num quarto alugado com mais 3 ou 4 pessoas, a tal política de cama quente: tem que sair um do beliche e deita-se outro. Isso é impensável para mim. (P – T1 - Pos. 26)

[...] eu lembro-me há pouco tempo que estava a falar com um motorista de táxi, eu ia para uma reunião sobre a *Uber* [...] e ele dizia que há um problema – já me tinham dito que isso acontecia muito no Porto, aqui em Lisboa comecei a notar isso – que havia um problema novo que é uma nova vaga migratória e o problema da integração dessa nova vaga de migrantes nas actividades. (P – I1, Pos. 2)

Divergências de interesses entre trabalhadores/as no setor do *crowdwork* oriundos/as de “circunstâncias sócio – económicas diferentes” já foram apontadas na literatura (Lehdonvirta, 2016, p. 76). Além disso, evidências sobre a maior propensão de migrantes para realizar trabalho via plataformas digitais, sobretudo no setor do *gigwork*, também foram demonstradas em estudos recentes (Piasna et al., 2022; Vandaele, 2020).

1.2. Poder de mercado

A digitalização tende a transformar o poder estrutural do trabalho também no nível do mercado (Basualdo et al., 2021). Nesse sentido, alguns problemas enfrentados pelos/as trabalhadores/as tanto na Alemanha quanto em Portugal podem evidenciar também um fraco poder estrutural de mercado. Na Alemanha, um ativista mencionou que a remuneração em geral é baixa. Uma trabalhadora relatou um recorrente atraso no pagamento de salários, o que pode indicar certa dificuldade destes/as trabalhadores/as de mudar de emprego.

But I think what's interesting about platform work is that, you know, sometimes, for example, the problem of low pay on platforms is also a problem for the platforms themselves, because if they can get the customers to pay more money to the workers than the platforms are also going to make more money. (A – A2, Pos. 4)

[...] I was not getting paid in time, and I was always missing amounts in my salary, and when I have to write to the managers for like five times or maybe 10 times (I don't know) to fix this problem, at the end, when the management replies you can get your money next month. So, you have to wait till the next month to get your money. But it's always the case that next month be also have a lot of missing salary. So, it is like a never-ending circle. (A – T2 - Pos. 6)

Em Portugal, um trabalhador criticou o valor das tarifas, o que implica uma baixa remuneração no setor de transporte de passageiros/as via plataformas digitais. Essa noção foi corroborada por um ativista que se queixou dos valores das tarifas e reivindicou a necessidade de regulação nacional sobre o tema.

[...] as tarifas que são baixas e, portanto, não permitem sequer aos motoristas e às empresas auferir rendimentos que permitam realizar contratos de trabalho; porque a maior parte dos motoristas que têm este trabalho como trabalho a tempo inteiro, tem que fazer muito mais do que aquilo que são as horas regulamentares, para que fosse viável para uma empresa ter um contrato de trabalho. (P – T1, Pos. 8)

[...] a questão das tarifas das plataformas é uma questão que tem que ser solucionada o mais rapidamente possível e tem que ficar garantido através da Lei que qualquer plataforma que opere ou que venha a operar em Portugal no mínimo não pode operar abaixo de determinado valor de Lei e estes valores têm de ser revistos, pá, de seis em seis meses ou de ano a ano ou em função da inflação. (P – A2, Pos. 20)

A pandemia da Covid-19 também trouxe implicações para os/as trabalhadores/as de plataformas digitais, particularmente para o poder estrutural de mercado destes/as trabalhadores/as. Na Alemanha, em que pese um trabalhador do setor do *crowdwork* ter relatado que seus rendimentos aumentaram nesse período, não se encontrou indícios de que isso represente incremento do poder estrutural de mercado destes/as. Outra investigação empírica analisou o poder estrutural de trabalhadores/as no setor do *crowdwork* e sugeriu de maneira geral um limitado poder de perturbação de criadores/as de conteúdo *vis-à-vis* a plataforma, mesmo em uma ação coletiva (Niebler & Kern, 2020).

[...] *ich habe vorher allein gearbeitet und dann auch während der Pandemie allein gearbeitet. Ich habe aber von der Pandemie profitiert, weil die Leute während der Pandemie mehr YouTube geschaut haben und die Werbeindustrie auch dann an YouTube mehr Werbeaufträge verteilt hat.* (A – T1, Pos. 8)

Em Portugal, um dirigente sindical relatou que foi feito um ataque contra os/as motoristas por uma plataforma digital de transporte de passageiros/as ao introduzir políticas de nivelamento por baixo (*race to the bottom*) – portanto, essa é uma questão afeta não só *Crowdworkers* (Hauben, Lenaerts, & Wayaert, 2020), mas também *Gigworkers*. Um trabalhador do TVDE corroborou esta ideia ao relatar que houve perdas sensíveis neste setor – dificuldades de motoristas de plataformas digitais acrescidas durante a pandemia da Covid-19 foram relatadas também em outro estudo no contexto do Sul Global (Panimbang et al., 2020). Entretanto, outro representante sindical afirmou que nesse mesmo período a ausência dessa fonte de poder primário despertou nos/as trabalhadores/as a necessidade de construir “poder de organização”. Outros estudos já demonstraram que trabalhadores/as do setor de transportes via plataforma digitais teriam alguma “capacidade disruptiva”, quando organizados/as coletivamente (Manga et al., 2020; Panimbang et al., 2020).

[...] quando houve a redução da actividade, as próprias plataformas tomaram medidas para salvaguardar os seus interesses, nomeadamente a Uber, que foi aquela mais falada, introduziu um novo tipo de tarifa, portanto, que colocava no trabalhador o ónus de descer ou não o preço dessa tarifa e isso levou a que estes trabalhadores, sejam por conta de outrem *etc.*, o seu rendimento fosse diminuído, introduzindo fatores de discriminação, nomeadamente questões como, ao contrário do que acontecia antes, segundo o que nos era dito, era sempre chamado aquele automóvel que estivesse mais próximo do cliente e, a partir daqui, passou a ser chamado aquele que se disponibilizasse ter um preço mais baixo e, nesse contexto, muitas vezes eram chamados os que estavam a maior distância e há casos que nos relatam 20, 30 km (P - Fectrans, Pos. 6)

[...] muitas empresas durante a pandemia têm ido à falência, muitos motoristas terão desistido, passava horas e horas aqui, podia-se comer e dormir no carro para tentar faturar só o mínimo, para pagar as despesas, para não se contraírem dívidas. (P – T1, Pos. 10)

[...] o período pandémico acabou por ser um período facilitador da nossa integração enquanto estrutura sindical nesta nova forma de trabalho, porque também eles neste período tiveram dificuldades acrescidas, portanto não só de faturação, mas também em termos mesmo das suas condições de trabalho, da sua sobrevivência enquanto trabalhadores por conta de outrem. Isso de alguma forma facilitou-nos a penetração neste setor. (P - STRUP, Pos. 11)

Um amplo estudo recente analisou o poder estrutural de produção e de mercado de trabalhadores/as de plataformas digitais no contexto da Europa ocidental (Vandaele, 2021). Com base em dois tipos de plataformas (*crowdwork* e *gigwork*), propôs-se uma classificação que considera mais relevante para o trabalho de plataformas *on-line* (*crowdwork*) quem é o ator que inicia a transação, ou seja, se é um requerente ou um trabalhador. Por outro lado, o fator mais importante para o trabalho de plataformas baseadas localmente (*gigwork*) é o contraste entre ambientes onde as tarefas são executadas, ou seja, privado ou público. De acordo com esta tipologia, é bastante significativo o poder estrutural de produção (capacidade disruptiva) de trabalhadores/as de plataformas baseadas localmente cuja actividade é desenvolvida em ambientes públicos, como pode ser observado na Tabela 13.

Tabela 13*Poder estrutural de trabalhadores/as de plataformas digitais por tipos de plataformas*

		Trabalho de plataforma <i>on-line</i>		Trabalho de plataforma baseado localmente	
		Requerente inicia	Trabalhador/a inicia	Ambientes privados	Ambientes públicos
Poder estrutural	Poder de produção	Fraco	Fraco a intermediário	Fraco	Forte
	Poder de mercado	Fraco	Intermediário	Fraco a intermediário	Fraco

Nota. Adaptado de Vandaele (2021).

Ao confrontar esta tipologia com os resultados sobretudo das entrevistas é possível apontar duas conclusões provisórias sobre o tema do poder estrutural. Em primeiro lugar, os indícios encontrados sobre o poder estrutural no setor do *crowdwork* parecem corroborar a hipótese de um poder de fraco a intermediário destes/as trabalhadores/as. Em segundo lugar, no setor do *gigwork* os indícios encontrados apontam para um fraco poder estrutural dos/as trabalhadores/as. Entretanto, este tende a ser fortalecido em associação com outras fontes de poder do trabalho (Vandaele, 2021, pp. 213; 219), como será mostrado adiante. Contudo, a consideração sobre as características e a capacidade de mobilização do poder estrutural de trabalhadores/as de plataformas digitais foi um ponto de partida para a análise seu poder de organização, tema que é tratado a seguir.

2. Poder de organização

Em conformidade com o que foi dito acima buscou-se perceber na análise das entrevistas também aspetos relacionados ao “poder de organização” do trabalho. Este emerge da organização coletiva dos/as trabalhadores/as, influenciado por fatores como filiação, participação, infraestrutura *etc.* (Schmalz & Dörre, 2014).

Nesse sentido, algumas colocações dos/as entrevistados/as podem ser tomadas como preocupações com as implicações do trabalho via plataformas para o poder de organização do trabalho. Na Alemanha, um representante sindical relatou a percepção de que o trabalho está a mover-se cada vez mais para o espaço digital. Um ativista revelou que o envolvimento do sindicato com o trabalho via plataformas digitais também foi motivado por uma experi-

ência negativa que afetou o poder de organização. A dificuldade de organização e o consequente desequilíbrio de poder no trabalho via plataformas são relatados também por um parlamentar. Por isso, a representação dos interesses laborais dos/as trabalhadores e sua organização como membros de sindicatos ainda são tidas como um desafio neste país (Rosenbohm & Hoose, 2023).

[...] wir es mit keinen klassischen Betrieben mehr zu tun haben. Wir haben kein Werkstor mehr, in dem wir Beschäftigte organisieren können. Arbeit zieht sich immer mehr in den digitalen Raum gerade in der Plattformarbeit. (A - DGB, Pos. 4)

[...] the trade union was motivated, you know, partially by the concern that the experience that they had had with temporary workers, ten years previously in Germany, would be repeated with crowd workers, and the problem with the temporary work situation in Germany was that the big companies in the automotive industry were using a lot of temporary agency workers in the factories, but these workers were not organized. (A – A2, Pos. 2)

[...] ist leider der Organisationsgrad da in dem ganzen Plattformbereich nicht gut, und das macht die Kräfteverhältnisse natürlich aus Unternehmen, die mit nicht organisierten Beschäftigten zu tun haben, haben es leichter als diejenigen die Unternehmen, die in den starken Gewerkschaften, straken Betriebsräten gegenüberstehen. (A – P2, Pos. 6)

Em Portugal, percebeu-se preocupações semelhantes. Representantes sindicais chamaram a atenção para o significado do trabalho via plataformas digitais de transporte de passageiros/as, bem como da chamada “indústria 4.0” no contexto do Sul Global.

[...] tem que se olhar para isto num conceito diferente daquele que foi introduzida em Portugal, ou seja, quando começou a aparecer TVDE e as plataformas qualquer que seja o serviço que fazem tem como fundo este conceito: é uma atividade para quem quiser complementar os seus rendimentos. O que passamos a ver é que efetivamente hoje na realidade o conjunto das pessoas que intervém nesta atividade, vivem essencialmente deste transporte, desta atividade. (P - Fectrans, Pos. 6)

[...] nós sabemos que esta nova modalidade de trabalho, esta chamada geração 4.0 e esta nova indústria é uma indústria complicada, este subsector de atividade nasceu com o intuito ou com o objectivo de ser um segundo emprego para os trabalhadores. Portanto, a grande verdade é esta: esta atividade surge nos países como a possibilidade de ter mais um emprego para compensar as remunerações mensais. O que aconteceu é que a realidade veio a demonstrar coisa diferente, ou seja, aquilo que deveria ser um segundo emprego é um pleno emprego para a maioria dos trabalhadores que estão cá. (P - STRUP, Pos. 10)

Algumas colocações expressaram mesmo as dificuldades de mobilização do poder de organização dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais no nível da produção. Por

exemplo, na Alemanha um representante sindical relatou a individualização como um desafio para a organização dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais. Relacionado a isso, outra representante sindical destacou a dificuldade de abordagem dos/as trabalhadores/as, em função do isolamento destes/as. Essa dificuldade de contatar trabalhadores/as sobretudo do setor do *crowdwork* foi corroborada por um ativista, bem como por um investigador.

Ich glaube, im Kern geht es um Frage der Flexibilisierung und Individualisierung. Gewerkschaften leben auch von Solidarität, leben von Kollektivität. Von dem Stark sein durch Gemeinschaft, also gemeinsam stark sein, und ich glaube, dass diese Werte sehr stark Ihrer Arbeitsorganisation, also der Organisation von Arbeit über Plattformen, systematisch angegriffen werden, weil Plattformen Arbeit stark individualisieren. [...] Die Werte von Gewerkschaften sind geprägt von Kollektivität, Solidarität und Gemeinsamkeit und diese Werte werden durch Plattformen fundamental angegriffen. (A - DGB, Pos. 20)

Ja, also natürlich so schwieriger Leute zu erreichen. Weil ja also traditionelle Geschäfte der IG Metall, also Zum Beispiel Leute, die im Betrieb arbeiten, da kann man sozusagen in Betrieb kommen und dann also die Leute einfach so ansprechen alle zusammen. Aber ja jetzt also mit Plattformen ist es schwieriger, weil jeder sitzt alleine zuhause und man muss die nur auf digitalem Wege ansprechen. Aber manchmal, also manche Plattformen verhindern, dass sogar, also die wollen nicht, dass Leute sich irgendwie zusammenschließen, austauschen oder sogar mit Gewerkschaften sprechen. Deswegen ja so eine der schwierigsten Sachen ist vielleicht so die Ansprache. (A - IG Metall, Pos. 10)

We had to come into contact with them, right? So, we were focusing on on-line crowd work. And obviously, if you want to talk to Deliveroo riders or Foodora riders, you can go out onto the street and talk to them. But we could not do that with on-line Crowd workers. (A - A2, Pos. 4)

[...] das Hauptproblem gerade beim Crowdfunding, also wenn wir uns jetzt auf Onlinetätigkeiten auf Plattformen beschränken, wichtig das Problem der Ansprache ist. Natürlich kann man denn da Beschäftigten Angebote machen, aber es ist irgendwas anders als in einem klassischen Produktionsbetrieb, wo man die Beschäftigten direkt ansprechen kann, als Betriebsrat oder so. (A - I, Pos. 2)

Igualmente, em Portugal, a individualização e o isolamento foram apontados pela representação sindical como a principal dificuldade para a abordagem dos/as motoristas e a construção do poder de organização no nível da produção.

Este tipo de trabalho é muito individualizado, desde logo, pronto. Isso não facilita depois aquilo que é a noção do colectivo e da necessidade de se organizarem em sindicato. Depois, muitos destes trabalhadores interiorizaram a questão de serem empresários em nome individual, sobretudo estou a falar dos TVDEs, (P - CGTP, Pos. 8)

[...] estes são trabalhadores cuja relação de trabalho é muito individualizada. Quando há uma relação de trabalho mais individualizada e, digamos, com esta falsa ideia de que são trabalhadores que dispõem do seu tempo, da sua forma de obter o seu rendimento, há sempre mais alguma dificuldade na abordagem com estes trabalhadores, isso é neste setor e em qualquer um. (P - Fectrans, Pos. 8)

[...] andamos a ir bater de porta em porta, mas os trabalhadores muito isolados, muito assoberbados de trabalho, porque são muitas horas de trabalho, portanto, muito pouco tempo disponível para discutir as suas questões sociais, portanto, foram nos sempre criando algumas dificuldades de abordagem. (P - STRUP, Pos. 2)

Em que pesem as dificuldades apontadas, buscou-se perceber as estratégias utilizadas para alcançar os trabalhadores/as no nível da produção. Assim, na Alemanha, um ativista revelou que no primeiro momento o sindicato se utilizou de estratégias ditas “não usuais” para alcançá-los/as, uma no âmbito digital e outra empresarial. Uma representante sindical relatou a utilização das redes sociais e outros canais de comunicação digital criados pela estrutura sindical, bem como reiterou a importância dos inquéritos on-line, aspetos que implicam também no poder social de discurso, como será discutido adiante.

We do two things. The first one was we would pay the workers through the platform to do tasks for us [...]. And the other strategy that we used was that we would talk to the platform managers [...]. So, we had some platform CEOs that basically we kind of were able to collaborate with in a productive way. [...] that was also very unconventional for the trade union to be contacting workers through the company is very unusual. (A – A2, Pos. 4)

Ja, also wir setzen viel Fokus darauf, also die so eine Facebook-Gruppe dann so Austausch beizubehalten und Leute also zum Interagieren aufzurufen. Dann haben wir auch auf weiteren Social-Media-Kanälen so bei FairTube und bei so Crowdwork-Initiative. Ja, da haben wir auch zum, manchmal so digitale Umfragen gemacht und dann also die Meinung von Leuten zu erfahren, (A - IG Metall, Pos. 12)

Em Portugal, pode-se dizer que a principal estratégia da estrutura sindical para alcançar os/as trabalhadores/as no nível da produção foi a criação de um Grupo de Trabalho. Portanto, um “trabalho de base”, tendo em vista a inserção dos motoristas no cotidiano do setor de actividade. A relevância desta ferramenta é reconhecida pelos/as próprios trabalhadores/as.

[...] em termos de organização, o que nós fizemos? Portanto, nós criámos um grupo de trabalho e que designados grupo executivo [...]. Aquilo que nós fizemos no fundo foi, a partir deste grupo de trabalho, fizemos o levantamento daquilo que o grupo de trabalho considerou ser os principais problemas existentes no setor (P - STRUP, Pos. 10)

[...] só com o grupo trabalho é que o sindicato poderá saber as reivindicações que nós estamos a fazer, porque o sindicato não trabalha como motorista, não é motorista de nenhuma plataforma e eles não sabem dificuldades que nós temos. Portanto, só com o grupo de trabalho [...] é que o sindicato poderá saber o que é que deve fazer. (P – T2, Pos. 38)

Outras estratégias foram utilizadas no nível da troca / mercado, em função da necessidade de conformação dos sindicatos às características do estatuto de muitos/as trabalhadores/as de plataformas digitais. Nesse sentido, na Alemanha, ressaltou-se a possibilidade de filiação de trabalhadores/as por conta própria na estrutura sindical, notadamente no IG Metall. Como foi dito no capítulo V, a filiação de trabalhadores/as por conta própria / independentes individuais, consequentemente trabalhadores/as de plataformas digitais, na estrutura do IG Metall tornou-se possível a partir da mudança nos estatutos da entidade ocorrida no ano de 2015 (IG Metall, 2015).

[...] kümmern sich Gewerkschaften nicht nur um abhängige Beschäftigte, also Angestellte, sondern eben auch zunehmend immer mehr um Solo-Selbstständige-Beschäftigte, die sich eben auch organisieren wollen. Und das finden wir eben auch auf Plattformen vor. (A - DGB, Pos. 2)

[...] gibt es Fälle, wo man früher zum Beispiel Mitglied bei uns war, und so Arbeitnehmer war, aber dann zum Beispiel später in die Selbstständigkeit wechselte, also selbstständig wird oder auch digitale Plattformen arbeitet. Dann muss diese Person nicht mehr aus der IG Metall austreten, sondern kann IG Metall-Mitglied bleiben und bekommt dann auch Unterstützung. (A - IG Metall, Pos. 16)

Em Portugal, foi possível perceber estratégia semelhante com o trabalho conjunto e a filiação dos/as operadores/as de TVDE ou “parceiros/as” – tema que será retomado adiante. Entretanto, como dito no capítulo VI, os Estatutos do STRUP estabeleceram que qualquer trabalhador/a que exerça a sua actividade no setor de transportes rodoviários e urbanos em Portugal pode se filiar ao sindicato (BTE, 2006).

[...] porque no fundo há aqui um conjunto de fatores e hoje já foi possível demonstrar, mesmo porque nós nesta indefinição trabalhamos do ponto de vista sindical com aqueles que são digamos os tais “parceiros” ou quem se chama “parceiros” e trabalhadores por conta de outrem. (P - Fectrans, Pos. 4)

*[...] foi possível criar com eles, quer com motoristas por conta de outrem, quer inclusivamente com “parceiros” e operadores, portanto, criar aqui um espaço de diálogo e criar objectivos, a partir dos quais, particularmente a partir de 2019 (*sic*), do início da pandemia em Portugal, portanto, foi possível organizar e encetar este trabalho sindical de representação deste subsector de actividade. (P - STRUP, Pos. 2)*

Portanto, as taxas de sindicalização são um dos indicadores do poder de organização sindical (Schmalz & Dörre, 2014). De um modo geral, foi possível perceber dificuldades no desenvolvimento desse aspeto nos casos analisados. Na Alemanha, uma representante sin-

dical limitou-se a falar da possibilidade de filiação dos *Crowdworkers* residentes na Alemanha. Um ativista destacou que as condições adversas no plano institucional implicaram em uma escala ainda pequena de organização / sindicalização dos/as trabalhadores/as.

Ach ja, natürlich also die Crowdworkern können, generell also aus allen Plattformen, können Mitglieder bei uns werden, die ansässig in Deutschland sind. Und ja also wir sehen, dass es ja wichtig ist, dass die diese Möglichkeit auch haben. (A - IG Metall, Pos. 16)

I think in terms of really organizing, it was very hard, and I think it's still very hard. So, I would not criticize, I would say there has not been a large scale organizing, but I think it was, you know, to do that under those conditions you would have needed many more resources, right, without the legal framework. (A - A2, Pos. 6)

Um estudo anterior sugeriu que um incremento do poder de organização do trabalho através da filiação de motoristas de plataformas digitais pode repercutir significativamente na mobilização do “poder institucional” (Manga et al., 2020). Em Portugal, vários depoimentos foram direcionados a esta questão. Entretanto, percebeu-se certa divergência na avaliação das baixas taxas de filiação no setor TVDE. Um primeiro grupo, pareceu em certa medida ainda otimista em relação ao tema. Nesse sentido, teve-se em conta que houve avanços nos últimos anos. Afirmou-se que a dificuldade de sindicalização no setor não é diferente do que ocorre no conjunto da classe trabalhadora, consequência das ideias neoliberais nas relações laborais. Finalmente, situou-se a questão no contexto mais amplo do conjunto da classe trabalhadora em Portugal.

[...] esta é uma realidade nova e, portanto, nós também não podemos pensar que as coisas acontecem do dia para a noite. Tem que fazer o seu caminho, estão a fazer o seu caminho. Hoje, há muito mais trabalhadores TVDEs sindicalizados do que havia, por exemplo há 2 ou 3 anos, mais muito mais. (P - CGTP, Pos. 8)

[...] com esta ideia que eles não são trabalhadores, que são pessoas que dispõe livremente do seu tempo e da organização do seu trabalho, portanto, isso cria dificuldades e acho um pouco que não teríamos aqui algo diferente daquilo que temos um pouco em toda a sociedade, que é hoje a maior dificuldade de sindicalização, tendo em conta que durante muito tempo toda propaganda dos sucessivos governos eram da individualização das relações de trabalho e, também, o conceito que era propagado logo a partir das escolas que cada um valia por si, portanto, que era por si que tinha que fazer a sua carreira profissional *etc.*, (P - Fectrans, Pos. 10)

[...] a meu ver os sindicatos tradicionais continuam a poder dar uma boa resposta neste tema, agora têm que ter associados. Portugal é um país que historicamente tem uma baixa taxa de sindicalização, cada vez mais baixa, e seguimos aquilo que também é tendência mundial, mas não sei se neste momento estamos nos 6%, 7%, 8% de taxa de sindicalização, quando é assim, é claro que os trabalhadores não conseguem ter poder negocial. Porque as entidades, o patronato, está organizado nas suas associações patronais. Portanto, eles próprios estão organizados, (P - T1, Pos. 18)

Outro grupo de entrevistados/as foi mais pessimista na avaliação deste tema. Nesse sentido, atribuiu-se a baixa taxa de filiação entre motoristas do TVDE em Portugal a um ambiente desfavorável no setor. Também se relatou a existência de uma visão negativa presente na sociedade em relação aos sindicatos. Uma trabalhadora corroborou estas ideias e referiu mesmo certa hostilidade por parte dos/as motoristas. Essas declarações parecem ir de encontro às conclusões do estudo sobre filiação entre jovens trabalhadores/as do setor de entrega de refeições / estafetas na Bélgica (Vandaele et al., 2019, p. 30).

De facto, a taxa de sindicalização destes trabalhadores é particularmente baixa. Portanto, não vale a pena escamotearmos a realidade, porque está uma realidade que nós temos que enfrentar e temos que melhorar no futuro. Temos, de facto, uma taxa de sindicalização muito baixa e temos neste subsector de actividade um ambiente não muito favorável aos sindicatos. (P - STRUP, Pos. 10)

[...] quando se fala, portanto a colegas nossos que deviam se filiar, porque o sindicato STRUP está a nos ajudar e, pronto, que seria bom estarmos muitos unidos, a resposta deles é que não querem nada com os sindicatos. Os sindicatos é só para lhes comerem dinheiro e não fazem nada e eles querem é que a gente todos os meses lhes paguem a cota. (P – T2, Pos. 28)

[...] hoje em dia em Portugal há um estigma muito grande de que os sindicatos são uma cambada de oportunistas, são uma cambada de gente que não quer fazer nenhum e que é uma camada de gente que só quer viver a conta dos outros que trabalham. (P – A2, Pos. 16)

Foi interessante ainda observar a diversidade de justificativas dos/as trabalhadores/as entrevistados/as para sua (não)filiação – ressalte-se que se trata do relato de trabalhadores/as com algum nível de engajamento nas lutas. Nesse sentido, na Alemanha, um trabalhador declarou que estava filiado ao sindicato ainda por razões emocionais. Uma trabalhadora informou que esteve filiada temporariamente para se beneficiar da infraestrutura oferecida pelos sindicatos aos/às filiados/as.

Ich bin immer noch Mitglied der IG Metall und muss aber sagen, dass ich möglicherweise demnächst austreten werde [...], und deswegen bin ich eigentlich nur noch, sagen wir mal, aus emotionalen Gründen Mitglied der IG Metall. (A – T1, Pos. 10)

I am in the process of having no connexion from the unions. I was part of two unions, because I wanted to take the advantage of free lawyers, because if you're a member of a union for more than three months, the union provides lawyer for you. So, if there's a court case if you need legal advice, it was free in the unions. So, I was there just because of that. Now I don't need that. (A – T2, Pos. 12)

Em Portugal observou-se opções distintas. Enquanto um trabalhador relatou que havia se filiado ao sindicato por convicção ideológica, uma trabalhadora disse não estar filiada por razões financeiras.

Eu faço parte do STRUP. Filiei-me ao STRUP no final do ano passado, quando começámos a actividade com o STRUP. Antes disso, trabalhei no setor da jardinagem também filiado no sindicato, na altura, desse setor, [...] Portanto, eu acredito que é importante os trabalhadores juntarem-se para estarem defendidos e para não serem o elo mais fraco. (P – T1, Pos. 22)

[...] eu pessoalmente não, mas a pessoa para quem eu trabalho que, por acaso, é o meu marido ele é que é o “parceiro” e está associado. Como ele era sócio eu achei que não valia a pena sermos 2 pessoas da mesma casa que terás custos como é lógico, (P – T2, Pos. 34)

Contudo, ainda que em países do Sul identifique-se uma tendência de queda nas taxas de sindicalização nas últimas décadas (Costa et al., 2020; Lehndorff et al., 2017), estas não devem ser vistas como indicador exclusivo do poder de organização do trabalho (Schmalz & Dörre, 2014; Sousa, 2011). Nesse sentido, percebeu-se nas entrevistas o desenvolvimento de iniciativas que mobilizaram outros fatores associados ao poder de organização do trabalho, notadamente, a infraestrutura jurídica. Na Alemanha, uma representante sindical relatou a importância da decisão tomada pelo Tribunal Federal do Trabalho sobre o estatuto de um *crowdwork* (Bundesarbeitsgericht, 2020), o qual foi apoiado pela estrutura sindical (IG Metall, 2020a).

[...] der Entscheid des Bundesarbeitsgerichts ja es also es ist noch kein Präzedenzfall. Wir können nicht sagen, dass das automatisch für alle gilt. Aber ja, trotzdem ist es ein großer Schritt und ja also generell das Crowdworkern, Möglichkeit zu zeigen, dass es diese Möglichkeit gibt, einfach dass nicht alle Crowdworkern sind automatisch selbständiger, sondern manche können auch Arbeitnehmer sein und sie können diesen Status auch ja bekommen, wenn Sie Klage einreichen. Ach ja, also das ist ja großer Schritt auf jeden Fall. (A - IG Metall, Pos. 14)

Em Portugal, um representante sindical também se referiu a utilização da infraestrutura jurídica do sindicato a serviço dos/as motoristas do TVDE, em que pese a questão não aparecer explicitamente nos documentos analisados.

[...] vimos do ponto de vista jurídico, o que é que é preciso responder, inclusive há denúncia de algumas situações de falsa contratação que existe no setor, portanto, houve questões de tratamento do ponto de vista jurídico e aí pusemos a área jurídica do sindicato a trabalhar (P - Fectrans, Pos. 12)

Contudo, limitações no poder de organização podem ser compensadas por outras fontes de poder do trabalho organizado. Por isso, na sequência abordam-se questões relacionadas ao poder institucional.

3. Poder institucional

O “poder institucional” remete à legislação laboral e aos direitos institucionais do trabalho organizado, o que implica também restrições para o agir (Schmalz & Dörre, 2014). Nesse sentido, a análise das entrevistas revelou também tentativas de mobilização deste recurso de poder no engajamento da estrutura sindical com o trabalho via plataformas digitais.

No entanto, uma dificuldade apontada por entrevistados/as para mobilizar poder institucional no nível da produção foi mesmo o estatuto profissional no âmbito do trabalho via plataformas digitais. Na Alemanha, um representante sindical relatou que o estatuto de trabalhadores/as por conta própria pode dificultar para os sindicatos integrá-los/as no sistema de codeterminação tradicional, uma vez que a possibilidade de celebrar acordos coletivos aplica-se principalmente ao/à trabalhador/a por conta de outrem – de acordo com um relatório publicado recentemente pela Eurofound, só em casos excepcionais é permitida a negociação coletiva para os/as trabalhadores/as por conta própria na Alemanha (Eurofound, 2022). Entretanto, um ativista relatou que o desconhecimento da legislação nacional alemã pelos/as trabalhadores/as também é um problema – nesse quesito, vale ressaltar que já existe registro de jurisprudência favorável ao reconhecimento do/a trabalhador/a como empregado da plataforma digital (*crowdwork*) na Alemanha (Coelho, 2022; Weckenbach, 2021). Uma parlamentar chamou a atenção para a necessidade de regulação dessa nova forma de exploração do trabalho.

[...] Plattformbeschäftigte werden oftmals als sogenannte Solo-Selbstständige gehandelt. Das macht es für Gewerkschaften schwerer, sie zu organisieren und im System traditioneller Mitbestimmung einzugliedern, gibt es keine Möglichkeit Tarifverträge für Solo-Selbstständige abzuschließen, also Möglichkeiten Lohnuntergrenzen zu ziehen. Die klassische Mitbestimmung greift primär bei abhängiger Beschäftigung und mit dieser haben wir es in der Plattformarbeit oftmals nicht zu tun. (A - DGB, Pos. 4)

[...] another difficulty that we had was that the workers and also the platforms had very little experience or knowledge of the legal, the relevant law. Basically, and the tradition of industrial relations and collective bargaining they didn't know

what [...] You are being managed by the platform. Probably under German employment law this means you are an employee, not a self-employed person, (A – A2, Pos. 4)

[...] ich glaube es, dass die wesentliche Frage ist: wie kann eine soziale Entsicherung und Lohn-Dumping, also neue Ausbeutungsformen, verhindert werden. Und dazu ist es ganz klar erforderlich, dass die Politik beginnt in Deutschland und auch in anderen Ländern, Plattform so zu regulieren, dass es ausgeschlossen wird, weil solange die Politik nicht handelt, bedeutet dies nichts anderes, als dass die Plattformarbeit die Situation der Beschäftigten eben am freien Markt geregelt wird. (A – P1, Pos. 2)

Em Portugal, representantes sindicais denunciaram a existência de “falsos trabalhadores/as por conta própria” no setor do TVDE – questão que parece um problema persistente em Portugal, tendo em conta o caso dos “falsos recibos verdes” (Soeiro, 2015). Por isso, um investigador colocou a qualificação contractual como um desafio ainda a ser enfrentado. Até o fechamento desse trabalho de tese não se percebeu nos estudos consultados do âmbito jurídico registo de jurisprudência favorável ao reconhecimento do/a trabalhador/a como empregado/a da plataforma digital / do TVDE em Portugal (e.g. Amado, 2020; Moreira & Dray, 2022).

[...] transportou-se para aqui aquilo também que durante um tempo em Portugal aconteceu foi dar a ideia de que os trabalhadores, por exemplo, numa outra situação paralela, os trabalhadores a “recibos verdes” eram trabalhadores que dispunham de seu tempo, quando inicialmente podia haver alguns casos desses, mas com a generalização, o que se verificou foi que estávamos perante situações de falso trabalho independente e aqui também é um pouco essa situação. Agora, sabemos que há trabalhadores que estão neste setor que continuam a entender que são eles que determinam a sua vida, mas a prática vem lhes mostrando que efetivamente são trabalhadores por conta de outrem. Aliás, como noutros países isso tem vindo a ser reconhecido. (P - Fectrans, Pos. 8)

O que acontece neste subsector de actividade é que nós estamos a falar de falsos trabalhadores independentes, portanto, há aqui uma relação de trabalho e estou a falar concretamente do motorista TVDE, portanto, o motorista TVDE é um motorista – trabalhador por conta de outrem, independentemente da forma como é admitido [...] entendemos que são trabalhadores por conta de outrem, como qualquer outro trabalhador por conta de outrem, independentemente de estarem inseridos numa nova forma de exploração do trabalho. Portanto, independentemente de haver uma entidade empregadora que dê a cara, não há uma sede que receba os trabalhadores, portanto, não há nada disto. Nada da plataforma é igual ao empregador clássico. (P - STRUP, Pos. 4)

[...] haver cada vez com mais força uma resposta quanto à qualificação jurídica da relação que é estabelecida entre o prestador de serviço e a empresa que opera na plataforma digital. Qualificar corretamente essa relação, reconhecer que há aí trabalho assalariado, dependente, sob novas vestes, não do século 20, com certeza, mas reconhecer que estas novas camadas fazem parte da categoria dos trabalhadores dependentes, assalariados do século 21, digamos, possível pelas novas tecnologias. (P – I2, Pos. 8)

Um problema que também pode estar relacionado com o poder institucional ao nível do sistema político é a questão dos algoritmos. Na Alemanha, ficou evidente na fala de um representante que existe uma preocupação da estrutura sindical com o crescente “controlo algorítmico” dos/as trabalhadores/as. A falta de “transparência” e a necessidade de regulação sobre a questão dos algoritmos foram apontadas também no depoimento de um parlamentar. Entretanto, já se encontram registos sobre o direito (poder institucional) de participação de representantes de/as trabalhadores em questões de utilização de tecnologias digitais relacionadas ao desempenho neste país (Doellgast et al., 2022), bem como alguns desafios para os sindicatos alemães relacionados ao tema (Krzywdzinski, Gerst, & Butollo, 2022).

[...] wir es auf Plattformen mit Organisationsformen zu tun haben, die in gewisser Weise zukunftsweisend sind, weil wir es immer mehr mit Algorithmischen Management Systemen zu tun haben, immer mehr übernehmen Algorithmen an Kontrolle, an Steuerung der Beschäftigten. Und es ist für Gewerkschaften wichtig, eben auch auf diese neuen Entwicklungen zu reagieren. (A - DGB, Pos. 2)

Und dann spielt natürlich auch noch eine Rolle die ganze Frage von Transparenz, insbesondere bei so algorithmusgesteuerten digitalen Plattformen [...]. Algorithmen können sexistische Strukturen, rassistische Strukturen, andere diskriminierende Strukturen reproduzieren. Scheinen aber... sind aber scheinbar doch komplett rational, ohne so diskriminierende Strukturen. Weil da ist kein Mensch, es kann nicht diskriminiert sein, aber die Leute, die Algorithmen produzieren und das Material aus dem so Algorithmen, woher künstliche Intelligenzen ihre Schlüsse ziehen. Es ist eben das menschlich und damit gesellschaftlich vorbestimmt. Deshalb ist es wichtig, da Transparenz reinzubringen. Damit man weiß, wie die Algorithmen funktionieren, welche Schlüsse ziehen. (A – P2, Pos. 2)

Em Portugal, um ativista expressou preocupação com a definição dos critérios para a atribuição de viagens para motoristas do TVDE. A necessidade de regulação dos algoritmos é defendida por um parlamentar, o qual chama a atenção para as brechas na legislação “pré-algorítmica”, bem como a crescente utilização destes nas relações de trabalho. Outra parlamentar denunciou a gravidade do problema para a vida dos/as trabalhadores/as e defendeu a necessidade de a “estrutura de representação dos/as trabalhadores/as” participar da definição de tais algoritmos.

[...] eu não consigo perceber qual é que é o critério de atribuição da viagem, se é por proximidade se é por classificação se é porque estou bem classificado no ranking da Uber e, portanto, sou um privilegiado. Nós não sabemos, ninguém sabe. Isso é um segredo que está num algoritmo e só eles é que sabem e não divulgam. Eu acho que isso também seria importante que a plataforma tornasse público o algoritmo. (P – A2, Pos. 16)

[...] eu penso que há questões novas que são colocadas ao direito do trabalho pelo trabalho em plataformas digitais e que tem a ver muito com a gestão algorítmica da actividade, com a garantia da privacidade, com a garantia da não discriminação,

com a garantia da transparência das operações que são desencadeadas pelos algoritmos ou que são geridas através dos algoritmos e, portanto, há aí um outro, digamos, um outro campo de regulação que tem a ver com essas dimensões que não estão, no meu ponto de vista, suficientemente densificadas no código de trabalho, na relação laboral que existe, porque código de trabalho é de uma era pré-algorítmica, digamos assim, e que eu acho que é preciso que sejam reguladas e de resto não apenas para as plataformas digitais, mas para toda a interferência algorítmica nas relações de trabalho, porque o algoritmo é utilizado neste momento não apenas para o trabalho através de plataformas. (P – P1, Pos. 8)

[...] nem os trabalhadores nem as suas estruturas representativas participam na definição dos critérios de um algoritmo que a seguir pode lhes prejudicar a vida, no fundo é isto. Nós também, o que temos defendido e temos colocado é que: uma das maneiras de ultrapassar um conjunto de pressões e de chantagens que são feitas sobre estes trabalhadores é [...] as estruturas representativas dos trabalhadores têm que ser envolvidas na definição do algoritmo e dos critérios que fazem com que o algoritmo funcione e acabe por fazer a distribuição do próprio trabalho aos trabalhadores. Hoje nós temos algoritmo em muitas fábricas. Muitas indústrias que funcionam com a própria maquinaria, também funcionam através de algoritmo. No caso das plataformas, confirmando a influência direta que o algoritmo tem no trabalho, nas condições de trabalho e na definição das funções que são exercidas pelos trabalhadores, eles e as estruturas sindicais têm que ser envolvidas na definição dos critérios e este algoritmo não pode ficar nas mãos das multinacionais e das operadoras que mandam nisto tudo. (P – P2, Pos. 16)

Na Alemanha, como foi mencionado na introdução deste trabalho de tese, recentemente aprovou-se uma “reforma” na legislação no setor do transporte de passageiros/as com implicações para o trabalho via plataformas digitais – Lei sobre a Modernização da Lei do Transporte de Passageiros/as (Deutscher Bundestag, 2021b). No entanto, não se encontrou registos de iniciativas da estrutura sindical investigada junto a trabalhadores/as neste setor. Alguns autores chegaram até a afirmar que o trabalho via plataformas digitais “[...] *currently does not exist in the German passenger transport sector*” (Nierling et al., 2021, p. 16).

Em Portugal, um tema incontornável na discussão sobre o poder institucional a nível do sistema político é a Lei 45/2018 (Portugal, 2018). Afinal, com a entrada em vigor desta Lei no país as lutas dos/as trabalhadores/as do setor alcançaram um “novo sentido” (Costa et al., 2022). De acordo com as entrevistas, o cenário de surgimento da Lei 45/2018 foi marcado por conflitos, salvaguarda de interesses empresariais, bem como ausência da participação dos/as trabalhadores/as do setor – conflitos entre motoristas de transporte individual de passageiros/as e motoristas de plataformas digitais foram relatados em outros estudos (Panimbang et al., 2020). Como descreveu um representante sindical, a Lei teria surgido num contexto de conflito com as empresas do setor dos táxis. Um ativista corroborou a ideia de que a Lei atendeu apenas aos interesses das plataformas digitais que operam em Portugal e uma trabalhadora corroborou a denúncia de que os/as motoristas não foram consultados para sua criação.

[...] com o início da actividade das plataformas digitais em Portugal, particularmente no âmbito dos TVDE, criou-se aqui uma fricção grande entre os motoristas TVDE e os motoristas de táxi. Houve de facto grandes convulsões, houve grandes manifestações dos taxistas contra as plataformas digitais e contra os trabalhadores das plataformas digitais, houve inclusivamente conflitos graves junto ao aeroporto de Lisboa, por exemplo, com pessoas que foram agredidas, carros que foram vandalizados *etc.* Portanto, tudo isso determinou que o governo português tivesse que regulamentar a actividade, tornou-se imperativo regular a actividade sob pena de se criar um caos no país. (P - STRUP, Pos. 12)

[...] esta Lei foi feita às pressas, é uma Lei em meu entender má, que sobretudo apenas beneficia as plataformas electrónicas, portanto, nem sequer leva em consideração nem motoristas e nem operadores de TVDE, portanto, os vulgos “parceiros”. Portanto, a Lei praticamente está a pôr num pedestal as plataformas e imiscuiu-se de qualquer tipo de responsabilidades para aqueles que estão a colocar no terreno o serviço da plataforma. (P – A2, Pos. 8)

Ninguém foi consultado, ninguém, nem parceiros, nem motoristas. Porque na altura ainda não eram parceiros”, eram pura e simplesmente trabalhadores a recibos verdes, tendo a sua actividade aberta. Ninguém foi consultado, porque se tivessem “sido consultados a Lei teria sido feita de outra maneira, com certeza absoluta. (P – T2, Pos. 12)

Alguns aspetos positivos foram relatados a partir da vigência da Lei. Um representante sindical considerou a regulamentação em si como algo positivo, visto que outros países não conseguiram sequer dar este passo ainda. Mesmo que feita às pressas, como já foi dito, uma trabalhadora e um trabalhador relataram que a vigência da Lei trouxe certa “segurança jurídica” para os/as motoristas.

Há um aspeto no mínimo positivo na criação desta Lei, ou seja, a actividade de TVDE está regulada em Portugal, bem ou mal. Portanto, neste caso no nosso entender, mais mal do que bem, mas está regulada. É importante que isso se diga, porque muitos países nem este passo conseguiu dar. (P - STRUP, Pos. 12)

[...] a única coisa que eu penso que foi positivo mesmo foi podermos estar a trabalhar sem que estejamos à margem da Lei. De resto, positivos não tem nenhum, porque foi uma Lei feita à pressa, sem ouvir os “parceiros”, sem ouvir de os motoristas, sem ouvir ninguém, pura e simplesmente para tapar a boca de taxista. (P – T2, Pos. 10)

[...] desde a publicação e a regulamentação da Lei do setor TVDE, a Lei foi aprovada em agosto de 2018, e entrou em vigor no dia 01/11/2018, tendo tido os “parceiros” 120 dias para se conformarem à Lei, portanto, dia 01/03/19, os “parceiros” passaram a ter que cumprir integralmente aquilo que é a Lei 45/2018. Portanto, foi uma das maiores alterações no setor, passar a estar regulamentado, deixámos de andar a fugir à polícia, basicamente era isso que acontecia, através dos WhatsApp, grupos de “operações stop”, nós informávamos uns aos outros onde é que há “operações stop” para não sermos multados, o que acontecia antes da existência de Lei e após a publicação da Lei deixámos de ter que fugir a polícia. (P – T1, Pos. 2)

Entretanto, muitos foram os aspetos negativos relatados. A criação pela Lei 45/2018 de um/a intermediário/a entre a plataforma digital e o/a motorista, vulgarmente conhecidos/as como “parceiros/as”, trouxe dificuldades adicionais para a mobilização do poder institucional no nível da produção (estatuto). De acordo com um parlamentar, a Lei atual isenta as plataformas das responsabilidades de empregadoras. Um investigador esclareceu que ideias como a “pejotização” estão na base da criação deste intermediário, ou seja, um/a motorista que se “empresarializou”. Um ativista relatou as dificuldades que o enquadramento legal como “empresário à força” trouxe para a luta sindical. Por fim, um representante sindical reivindicou que as plataformas sejam consideradas pela Lei como as entidades empregadoras. Com relação a este problema, a proposta do “Livro Verde” (mencionado acima) era de criação de uma “presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais” (Moreira & Dray, 2022). Entretanto, essa ideia foi desvirtuada pelo governo de maioria absoluta do PS, quando da aprovação da proposta de Lei no âmbito da “Agenda do Trabalho Digno” (Presidência do Conselho de Ministros, 2022). *Al fin y al cabo*, foram aprovadas regras que podem permitir o reconhecimento da presunção de laboralidade entre o/a trabalhador/a e a plataforma digital (Martins, 2022; Soeiro, 2022). Vale lembrar que a figura do intermediário cumpre também uma função de dividir os/as trabalhadores/as (Chicchi et al., 2020).

[...] foi uma Lei feita à medida das multinacionais que as isentou de quaisquer responsabilidades enquanto empregadoras e que introduziu a figura, uma figura aliás um pouco inédita até no panorama internacional se não mesmo inédita, não sei, se algum país tenha criado esta figura, do intermediário obrigatório que faz com que a plataforma não tenha nenhuma responsabilidade enquanto empregador e, portanto, é uma Lei que eu penso que será bastante inédita no panorama mundial, porque é uma Lei que proíbe contratos de trabalho com as plataformas, porque o contrato de trabalho terá sempre que ser reconhecido, se houver, entre o trabalhador e o intermediário, o tal operador de TVDE. (P – P1, Pos. 6)

[...] a Lei arranjou ali um fenómeno que alguns chamam de “pejotização”, isto é, a Lei estabelece que pode haver um contrato de trabalho, mas o contrato de trabalho, segundo essa Lei, jamais será celebrado com a Uber ou com outra empresa do género que explora esse negócio, o que a Lei diz é que o motorista poderá celebrar um contrato de trabalho com uma outra empresa, o chamado “operador de TVDE”, que é uma figura criada pela Lei portuguesa de permeio entre a Uber e o próprio motorista. Esse operador de TVDE é que supostamente poderá celebrar o contrato de trabalho com o motorista. A sensação que temos, até nos estudos que depois foram realizados, é que em muitos casos esse operador de TVDE, o suposto empregador do motorista, na verdade, é o motorista que se empresarializou, constituiu uma empresa, para de algum modo se empregar a si mesmo. (P – I2, Pos. 4)

[...] em Portugal esta actividade só pode ser desempenhada através de um “parceiro”, portanto, de uma empresa parceira. O que acontece na realidade é que muitos destes motoristas eles próprios são “parceiros”, portanto, este motorista tem duas facetas. Esta pessoa tem duas realidades na mesma só pessoa. Por um lado, tem uma empresa e por outro lado é motorista da sua própria empresa. Ora, o que

isto dificulta? Dificulta na medida em que os sindicatos tradicionais, por norma, só defendem trabalhadores e o STRUP foi confrontado com uma nova realidade, que é esta: é que este trabalhador ao mesmo tempo é também ele empresário, mas ele é empresário à força, porque ele não tinha hipótese de trabalhar para a plataforma diretamente, se ele não constituísse uma empresa. (P – A2, Pos. 12)

[...] desde logo a clarificação da relação de trabalho e esta questão da relação de trabalho, digamos, as entidades que têm relação de trabalho com o trabalhador por conta de outrem são efetivamente essas é que tem poder disciplinar, portanto, e esta para nós é uma questão, como já lhe disse, de fundo e por resolver. Nós achamos que de facto o princípio devia ser a relação de trabalho com as plataformas. (P - Fectrans, Pos. 14)

Uma queixa recorrente nas entrevistas foi o chamado “custo da actividade” (nível da produção). Nesse quesito, um ativista denunciou que todas as viaturas estavam a operar abaixo dos valores mínimos identificados em estudo do setor. Outro ativista detalhou quais seriam estes tais custos. Finalmente, um trabalhador ressaltou que o aumento nos valores de seguros e combustíveis no período recente prejudicou ainda mais os/as motoristas. A questão dos “custos associados ao serviço” / “custos da actividade” é tratada na Lei 45/2018 no art. 15 (itens 2 e 3) (Portugal, 2018), bem como no item 8 do “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c).

[...] existe o mínimo do custo do exercício da actividade, claro. Tem que ser feito um estudo, aliás foi já feito o estudo relativamente ao mínimo ordenado nacional e relativamente aos custos de toda a actividade que engloba o carro estar lá fora à espera de clientes e por aí fora. Tudo isso já foi apresentado, mas a Uber também já fez essa análise, já chegou aos valores. Mas, neste momento todos os carros que estão a rodar estão a rodar abaixo desses valores. (P – A1, Pos. 10)

[...] o rendimento gerado pelas viagens que se fazem tendo em conta os custos que a actividade tem em combustíveis, manutenção, pneus, seguros extremamente caros, porque nós somos obrigado a ter um seguro específico para a actividade, enfim, algum contratempo que possa acontecer, uma avaria inesperada, que possa acontecer, a realidade é essa, limpezas de viatura, enfim, segurança social, impostos diversos como IVA, por exemplo, IRS do funcionário, IRC da empresa, tudo isso são encargos muito avultados, em que naturalmente este setor, portanto, os rendimentos que resultam das viagens são manifestamente insuficientes e, em muitos casos, não chegam sequer para cobrir as despesas da actividade. (P – A2, Pos. 8)

[...] o aumento dos custos operacionais, os seguros, isto no horizonte dos 5 anos, isso que eu cá estou. Os seguros têm vindo sempre a aumentar, são cerca de 10 vezes aquilo que é o seguro de um automóvel normal, o que nós pagamos de seguro é cerca de 10 vezes aquilo que um cidadão normal paga pelo seguro do seu carro pelo menos, pelo menos 10 vezes. O custo do combustível também tem vindo a aumentar. (P – T1, Pos. 8)

Outro aspeto negativo, com implicações no nível da produção, teria sido o incremento de mão-de-obra disponível para a actividade. Nesse sentido, haveria um excesso de

licenças no setor do TVDE, como relatou um dirigente sindical. Esse excesso, para um ativista, promove uma “concorrência selvática” no setor. Na visão de um trabalhador, isso teria relação com a “segurança jurídica”, pois a Lei ao dar esta “segurança” aos/às motoristas teria atraído mais pessoas e diminuído os rendimentos. A necessidade do estabelecimento de um contingente geral de TVDE em Portugal foi tratada no item 5 do “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c).

Tal como é exigido para o setor de táxi devia haver contingentes definidos ou por conselho ou por distritos *etc.*, porque quanto mais depois existem, há sempre tendência de que as regras da concorrência sejam desvirtuadas e quando essa concorrência começa a ser desvirtuada ela é essencialmente feita à conta do rendimento dos trabalhadores. Não é por acaso que hoje vemos muitas “ofertas” de emprego de quem tem licenças de TVDE que só não respeitam a Lei ou são, digamos, ofertas de emprego a percentagem ou coisas assim coisas assim do género. (P - Fectrans, Pos. 14)

Outro aspeto em que também houve muitas alterações prende-se com o facto da oferta de motoristas e de viaturas. [...] entramos aqui numa esfera de concorrência selvática, em que temos motoristas a tentar concorrer com outros motoristas na procura de viagens, a ver quem faz viagens mais baratas, enfim, e naturalmente tudo isso vai promovendo uma depreciação em termos de qualidade de serviço e isso tanto mais é notório que cada vez há mais queixas por parte dos utilizadores nos diversos meios onde isso pode ser possível. (P – A2 - Pos. 4)

[...] a actividade ao estar regulamentada tornou possível para o espírito de muitas pessoas nela integrarem-se. Havia muita gente que não vinha para este setor, porque era ilegal, vamos dizer assim, ou pelo menos era um vazio legal, havia dúvidas e as pessoas tinham medo *etc.* A partir do momento em que a actividade está regulamentada tem havido muitas empresas, há muitas pessoas que constituem empresas, enfim, que vieram para actividade. Então, sentiu-se uma quebra na faturação, no rendimento, já no ano de 2019, portanto, antes da pandemia. (P – T1, Pos. 10)

A Lei 45/2018 pode estar ainda a contribuir no nível do mercado para o recrudescimento da “precariedade laboral” (Estanque et al., 2018; Moore, 2018a). Um ativista denunciou que os/as motoristas teriam que trabalhar demasiadas horas para suprir suas necessidades diárias, portanto, salariais⁹⁵. Um trabalhador denunciou a inexistência de contratos de trabalho no setor – na contramão do que diz a Lei 45/2018, em seu artigo 10 (Portugal, 2018). Uma representante sindical denunciou também a precariedade e apontou o desafio do estabelecimento de contratos coletivos de trabalho no setor de TVDE. Por fim, essa necessidade é corroborada pelo depoimento de um parlamentar. O exercício da actividade neste setor mediante um “contrato escrito” entre motorista e operador de TVDE é um requisito que foi contemplado na Lei 45/2018 no art. 10, item 2, alínea “e” (Portugal, 2018). Entretanto, esta

⁹⁵ Entretanto, vale salientar que o art. 13, item 1 da referida Lei estabelece um limite em termos de jornada de trabalho diária para os/as motoristas (Portugal, 2018).

permanece uma questão problemática. Daí que a necessidade de um contrato coletivo de trabalho no setor é tratada no item 3 do “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c).

[...] esta Lei ao não defender muitos dos interesses dos intervenientes que andam no terreno, neste caso empresas e motoristas, vêm a provocar, enfim, um decréscimo da qualidade do serviço, isso é mais do que evidente, mas sobretudo a acompanhar um decréscimo da qualidade de serviço vem a acompanhar também a precariedade laboral. Portanto, obriga a que as pessoas tenham que andar demasiadas horas na rua para conseguirem gerar algum tipo de rendimento que lhes permita não só fazer face às suas despesas nas suas empresas como também depois sobrar alguma coisa que seria o seu vencimento. (P – A2, Pos. 8)

[...] o trabalho é precário, não há contratos de trabalho entre os motoristas e os operadores de TVDE, que são as empresas que por Lei têm que ser formadas para prestar o serviço, não se pode prestar serviços enquanto pessoa singular, tem que ser enquanto pessoa colectiva; portanto, não há contratos de trabalho, com as plataformas electrónicas muito menos, dizem que não têm motoristas, que não têm carros; portanto, elas são apenas uma plataforma electrónica, não é; portanto, a precariedade do trabalho é grande. (P – T1, Pos. 8)

[...] há novos desafios hoje colocados também ao movimento sindical, porque aquilo que nós sabemos é que isto é geral. Hoje em dia são impostas cada vez mais dificuldades aos trabalhadores, sobretudo no acesso ao trabalho com direitos. Porque há uma proliferação enorme de vínculos precários. Estes trabalhadores estão cada vez mais afastados daquilo que é a contratação colectiva e aquilo que tem acontecido é que, de facto, há uma desvalorização daquilo que é o trabalho. (P - CGTP, Pos. 2)

[...] garantir a qualificação contractual destas relações de trabalho como relações de trabalho subordinadas, ou seja, garantir o acesso a um contrato de trabalho, digamos, é a plataforma a partir da qual depois todo o edifício de direitos que foi construído historicamente em torno do contrato de trabalho se aplica também a este trabalhador, salário mínimo, contratação colectiva, direito a férias remuneradas, protecção dos acidentes de trabalho, acesso à representação colectiva, direito à formação, enfim, tudo o que está associado ao contrato de trabalho. (P – P1, Pos. 8)

Ainda no nível do mercado, verificou-se que existem problemas na formação dos/as motoristas. Uma questão que foi recorrente nas entrevistas, que se expressou também na observação direta, bem como na análise documental foi a questão da proficiência na língua portuguesa. Por um lado, um dirigente sindical chamou a atenção para a necessidade da equidade na formação, um ativista relatou a reivindicação à autoridade competente, um trabalhador questionou o próprio processo de formação. Por outro lado, um investigador remeteu o problema para a “desprotecção social” nesse setor de actividade. Portanto, é necessária cautela para que este não seja mais um elemento de divisão entre os/as trabalhadores/as.

Contudo, a reivindicação da obrigatoriedade do domínio da língua portuguesa (nível B2) é uma questão tratada no item 7 do “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c).

[...] as questões da formação profissional e das exigências da formação profissional, têm que ser iguais, não podem ser diferentes; tem que haver fiscalização sobre as entidades formativas, porque achamos por questões que vamos conhecendo a formação, digamos, há pessoas a exercer a actividade que, por exemplo, nem português falam. (P - Fectrans, Pos. 14)

[...] o curso que nós tiramos, uma das partes do curso tem de ser alterada, mas, também já houve concordância e agora vamos ter uma reunião com eles, o IMT, que é uma das partes do curso, na fase final, tem que ter um exame de português, porque nós temos motoristas que não falam português e estão a fazer o atendimento ao público. (P – A1, Pos. 22)

A Lei obriga que haja formação, 50 horas de formação, que é uma pequena formação para obter o CMTVDE, que o Certificado de Motorista para TVDE. Ora, há inúmeros relatos de motoristas que não falando português obtêm aprovação numa formação que é dada em português. Como é que eles obtêm? [...] Uma das propostas precisamente era que existisse um teste de língua portuguesa aos futuros motoristas. (P – T1, Pos. 12)

[...] a maior parte destes [...] motoristas que trabalham via aplicativos, em Portugal, não são portugueses, são estrangeiros, alguns até com dificuldades de dominar a língua. Isso parece ser um traço comum em muitos países, designadamente da Europa. Isto acentua, claro, a sensação de desprotecção, isolamento e debilidade desses profissionais. (P – I2, Pos. 2)

Uma questão referida no nível político foram as brechas na Lei 45/2018 que favorecem as plataformas enquanto empresas transnacionais. Nesse aspeto, um representante sindical relatou que a “concorrência desleal” no mesmo setor de actividade não foi enfrentada pela legislação nacional. Uma parlamentar reiterou esta ideia e a posição defendida na ocasião da votação da Lei. Finalmente, é interessante observar também a comparação que foi feita entre a realidade portuguesa e a realidade de outro país da Europa por uma investigadora.

[...] quando a Lei apareceu, na nossa opinião, ela não apareceu a partir de uma realidade que existia, portanto, do conhecimento de uma realidade que existia que era, digamos, a relação de trabalho nesta área com as plataformas e dessa actividade. Foi muito pela reação que os empresários e trabalhadores da área de táxi tiveram, quando começaram a ver que de facto as plataformas eram um problema, era uma concorrência desleal, que existia e que era preciso regular. Parece-me, portanto, que essa questão da concorrência desleal foi um dos aspetos que não foi resolvido e há muitas diferenças, há exigências para um lado que não são tidas para o outro. (P - Fectrans, Pos. 14)

[...] votamos contra na altura, pelo que significava seja nas ameaças e nos perigos ao setor do táxi, que é um setor do transporte de passageiros e a utilização do transporte de passageiros por outras entidades sem obedecer às mesmas normas que o setor do táxi estava obrigado a cumprir [...]. A vida e a realidade acabaram efetivamente por confirmar todas as denúncias que nós fomos fazendo e para nós a esta Lei não é de todo uma solução. (P – P2, Pos. 4)

[...] na Dinamarca a *Uber*, portanto, também entrou. Eles têm que dizer, vamos entrar, quer dizer, pelo menos isso dizem, anunciam que vão entrar e na Dinamarca o que eles disseram foi: “você são bem-vindos, se respeitarem exatamente as mesmas regras dos táxis e o contrato colectivo de trabalho”. Portanto, eles não gostaram do convite, acharam que a festa não me interessava e não entraram até agora. (P – II, Pos. 2)

Ainda com relação à Lei 45/2018, no nível do sistema político é importante registrar que nenhum dos/as entrevistados/as reivindicou a elaboração de uma nova legislação, mas sim a revisão da Lei existente, bem como a sua aplicação / fiscalização. De acordo com o art. 24 da Lei 45/2018, a fiscalização dela em Portugal é responsabilidade de um conjunto de entidades, nomeadamente: IMT, I. P.; AMT; Autoridade para as Condições do Trabalho; Instituto da Segurança Social, I. P.; Guarda Nacional Republicana; Polícia de Segurança Pública; Autoridade Tributária; Comissão Nacional de Protecção de Dados (Portugal, 2018). A necessidade de fiscalização da Lei 45/2018 é uma das questões apontadas no item 4 do “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c).

[...] não necessitamos de partir para legislação nova, porque aqui já temos legislação, mas na revisão da mesma. (P - Fectrans, Pos. 8)

É a aplicação da Lei. A Lei tem que ser aplicada. Nós queremos fiscalização, tanto às aplicações como nas próprias viaturas. (P – A1, Pos. 38)

[...] eu costumo dizer que esta Lei tem aspetos positivos, tem aspetos negativos que devem ser naturalmente alterados e tem aspetos positivos que devem ser obrigatoriamente cumpridos e para serem cumpridos tem que haver fiscalização. Portanto, há uma ausência de fiscalização. (P - STRUP, Pos. 14)

[...] a Lei que surgiu em 2018 para regular um pouco este setor de actividade, ela não está a ser cumprida e muito menos até está a ser fiscalizada por parte das diversas autoridades e entidades envolvidas neste processo. (P – A2, Pos. 6)

Temos uma série de entidades com responsabilidade na fiscalização da nossa Lei, desde as mais óbvias como a PSP, a GNR, a AMT, o IMT, a ACT *etc.*, são tudo entidades que estão na Lei referidas como tendo poder de fiscalização e, algumas delas, de auditoria às próprias plataformas electrónicas, mas que simplesmente não fazem nada, não fazem nada que se veja, não fazem nada que tenha qualquer impacto no nosso dia a dia. (P – T1, Pos. 8)

Tanto no setor do *crowdwork* quanto no *gigwork*, no nível do sistema político, um problema recorrente que tem demandado a mobilização de poder institucional são os bloqueios arbitrários por parte das plataformas. Na Alemanha, um trabalhador relatou que de uma forma geral trabalhadores/as não têm quase nenhuma influência sobre as decisões da plataforma. Uma representante sindical reiterou o princípio de que nestes casos os/as traba-

lhadores/as não devem ser abandonados/as. Problemas relacionados às responsabilidades legais de plataformas, tais como o YouTube, levaram à mobilização de outras fontes de poder do trabalho organizado (Niebler & Kern, 2020).

Im Augenblick ist es sehr schwierig, weil der Creator, der einzelnen Creator, nur Spielball ist. YouTube diktiert alle Regeln, YouTube kann sehr, sehr willkürlich entscheiden, und man hat als YouTuber nur sehr wenig Einflussmöglichkeiten auf diese Entscheidung. (A – T1, Pos. 12)

[...] wir sind dazu [der Meinung], dass ein Mensch kann nicht so einfach so alleine gelassen werden, wenn ein Account gelöscht wird oder wenn ein YouTube Kanal gelöscht wird, zum Beispiel. (A - IG Metall, Pos. 8)

Em Portugal, um trabalhador denunciou plataformas que nem sequer explicam o motivo do bloqueio e impedem motoristas de trabalharem em sua única actividade profissional. De acordo com uma trabalhadora, motoristas correm o risco de serem bloqueados por não aceitarem viagens que os/as dariam prejuízo financeiro. Além disso, um ativista reivindicou que os/as motoristas precisam ter meios de se defender dos bloqueios arbitrários por parte das plataformas digitais. O controlo (bloqueios) de motoristas por parte das plataformas está previsto no art. 14, item 2 da Lei 45/2018 (Portugal, 2018). Todavia, o fim dos bloqueios unilaterais por parte das plataformas é uma reivindicação tratada no item 8 do “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c).

[...] há os bloqueios arbitrários por parte das plataformas eletrónicas. Nós estamos na mão de um qualquer cliente mal-intencionado. Se durante o caso durante a viagem surge na conversa trivial, mas por acaso eu faço algum comentário e o cliente não gosta, hipoteticamente falando, o cliente pode dizer, imagine que uma mulher, ela pode dizer que eu a assediei e eu fico bloqueado, porque as plataformas primeiro bloqueiam, depois é que perguntam. A questão é: nem sequer as plataformas, sobretudo a Uber, nem sequer explicam o porquê de estar a bloquear. Simplesmente envia toda a lista possível de irregularidades que possamos ter feito, mas não diz especificamente qual foi a situação. Então, vamos lá ver, foi uma destas e não há propriamente muito que possamos fazer para tentar contrariar esse bloqueio. Esse bloqueio significa simplesmente quem trabalha aqui a tempo inteiro fica sem trabalho. (P – T1, Pos. 8)

[...] se nós virmos que uma viagem não nos compensa, por exemplo, eu estou aqui e pedem para ir buscar uma pessoa a 20 quilómetros para fazer uma viagem que serão 3 EUR, é lógico que eu não vou. Eu cancelo a viagem e ao cancelar a viagem eu sou penalizada, porque ao fim de umas quantas viagens canceladas eles nos bloqueiam a conta. (P – T2, Pos. 20)

[...] as plataformas não podem exercer o poder total e absoluto sobre a actividade, portanto, os motoristas têm que ter formas de poder se defender, as empresas não podem ser prejudicadas por bloqueios arbitrários, portanto, as plataformas têm que descer a terra e tem que haver uma entidade que vá arbitrar estes tipos de conflitos e, mais até, nós até consideramos que as plataformas, em caso de alguma situação de litígio, têm que responder perante a legislação nacional. (P – A2, Pos. 20)

Finalmente, também em relação ao poder institucional no nível do sistema político, percebeu-se nos depoimentos dos/as entrevistados/as iniciativas junto ao governo central e as plataformas. Na Alemanha, um representante sindical fez referência ao papel da central sindical junto à órgãos como o Ministério do Trabalho. Outra representante sindical mencionou a criação de um Gabinete Provedor de Justiça (ouvidoria) para compensar os desequilíbrios de poder institucional no setor do *crowdwork*. Em termos de “poder institucional”, um estudo recente sugere três impactos dessa experiência: promove boas práticas de plataformas, cria pressões regulamentares no *crowdworking* alemão para além das plataformas participantes, bem como serve potencialmente como modelo para regular o *crowdworking* noutros países (Gegenhuber et al., 2022).

Es gibt also eine Vielzahl von Initiativen, gewerkschaftlichen Initiativen zur Organisierung Plattformbeschäftigter, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter. Und der DGB ist sozusagen „die Speerspitze“, die dann diese Bedürfnisse in die Bundespolitik trägt, um ihr dann zu vermitteln, was für Gesetze brauchen wir, um adäquat auf die Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten eingehen zu können. [...] Wenn es um Bundespolitik geht, ist es natürlich vor allen Dingen, in diesem Fall das BMAS. (A - DGB, Pos. 14)

Im Austausch mit der Plattform genau und die Ombudsstelle ja, dann behandeln wir quasi also die Fälle, wenn Cowdworkern dann also einen Konflikt oder ein Problem in der Plattform haben, die nicht direkt gelöst werden kann. (A - IG Metall, Pos. 22)

Em Portugal, um representante sindical também se referiu a iniciativas junto ao Ministério do Trabalho, bem como ao Ministério do Ambiente (ministério que tutela a actividade do TVDE). A criação de um grupo de trabalho no seio do Ministério do Ambiente é uma questão tratada no item 2 do “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c). Ainda em conformidade com o depoimento do referido representante, uma trabalhadora reitera iniciativas junto às plataformas.

[...] o Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal que conjuntamente com os próprios [delegados sindicais] têm intervindo junto ou do Parlamento ou da AMT ou do IMT, portanto, tanto das entidades e também no Ministério do Trabalho, nas diversas entidades nas quais têm soluções para isto, inclusivamente já tivemos até reuniões com as próprias plataformas. (P - Fectrans, Pos. 12)

Já tivemos reuniões com o AMT, com a ACT, com o IMT, com o ministro do Ambiente, com 2 diretores da Uber, na semana passada foi com a *Free Now*. (P – T2, Pos. 36)

No nível supranacional, tanto na Alemanha como em Portugal, um tema recorrente nos documentos dos governos (BMAS, 2020; BTE, 2021) e nos documentos da estrutura sindical (CGTP-IN, 2022; Code of Conduct, 2017) foi o conceito de “trabalho digno” (Berg et al., 2018). Por isso, interrogou-se os entrevistados/as sobre o significado deste conceito para as iniciativas junto às plataformas digitais. Na Alemanha, representantes sindicais trouxeram à tona questões como saúde, ascensão, qualificação e desenvolvimento pessoal no trabalho, remuneração justa, bem como classificação correta do vínculo empregatício como alguns dos determinantes desse processo. Com relação ao sentido para a representação coletiva, um ativista ateu-se à questão dos canais de diálogo entre os/as trabalhadores/as.

Ich glaube bei guter Arbeit geht immer um die Frage der Gesundheit am Arbeitsplatz. Also die Möglichkeit auch seine Ressourcen einzubringen und sozusagen die Belastung so gering zu halten wie möglich, um auch am Arbeitsplatz gesund zu bleiben und auch ja vielleicht auch gesund zu werden. Es geht auch um Fragen des Aufstiegs also die Fragen der Qualifizierung. Es geht also um Entwicklung, der persönlichen Entwicklung - auch am Arbeitsplatz. Es geht natürlich um Fragen der Entlohnung, um der gerechten Entlohnung. (A - DGB, Pos. 12)

Ja, also das ist ja also die wichtigste Sache in der Arbeit, finden wir, also dass die Leute müssen so fair bezahlt werden, fair eingestuft werden, also es muss klar sein, ob eine Person Arbeitnehmerin ist, oder Selbständiger, also muss klar unterschieden werden. (A - IG Metall, Pos. 8)

[...] means first of all that workers have a mechanism. This could be a channel provided to them. This could be a room provided to them where they can collectively gather. This could be a zoom meeting on regular basis weekly, biweekly, monthly. Where workers, not as a single worker as a collective, can find [...] a way to without repercussions, without push back from the platforms, from the management, a way to collectively raise their voice, address their issues, and find resolution to these issues. (A – A1, Pos. 2)

Em Portugal, um parlamentar fez um diagnóstico da relação entre o modelo de negócios das plataformas digitais e suas implicações para a dignidade no mundo do trabalho. Para um representante sindical, o conceito de trabalho digno deve-se materializar com o cumprimento da constituição portuguesa. Outro sindicalista denunciou a oposição do conceito de trabalho digno com o que chamou de “escravatura moderna digital” (Antunes, 2018). Da mesma forma, um ativista reivindicou a necessidade da adequação das plataformas digitais à legislação nacional.

O modelo de negócio, que as plataformas actualmente têm, é um modelo de negócio que leva aos limites as formas de externalização que foram uma das vias mais importantes de precarização do trabalho nas últimas décadas, ou seja, levam ao limite, na medida em que estamos a falar de uma externalização que já não ocorre apenas para uma outra empresa intermediária, mas que é uma *crowdsourcing*, portanto, uma externalização para uma multidão de trabalhadores que são seleccionados numa espécie de mercado concorrencial entre os trabalhadores que competem

para a execução de uma tarefa e que só são pagos pelo tempo em que estão a trabalhar e isso é um grande atentado à dignidade do trabalho, porque exclui os trabalhadores das principais formas de protecção que foram conquistadas nas últimas décadas no mundo do trabalho. (P – P1, Pos. 16)

Nós achamos que a dignificação do trabalho não devia estar sujeita a uma “agenda”, deveria estar, no fundo, na obrigação da criação de uma cultura do cumprimento da Constituição da República Portuguesa, que acho que é um instrumento, a lei fundamental, que muitas vezes é esquecida. Entendemos que, de facto, para haver trabalho digno é preciso que haja salários dignos, é preciso que o trabalhador seja respeitado enquanto tal e é preciso que o trabalhador tenha uma articulação entre aquilo que é o tempo de trabalho, o tempo de lazer e o tempo da sua vida familiar. (P - Fectrans, Pos. 18)

[...] em termos deste subsector de actividade a aplicação deste conceito não tem qualquer cabimento, porque aqui não existe “trabalho digno”. Existe sim uma exploração indigna. Aliás, eu diria mesmo que nós estamos perante a “escravatura moderna do trabalho”. Portanto, quem acompanhou, quem teve a oportunidade de acompanhar toda a evolução em relação ao trabalho, desde a escravatura quem tem ainda a noção do que é que era a escravatura efetiva, portanto consegue perceber hoje o tipo de escravatura que é imposto por esta nova indústria designada digital. (P - STRUP, Pos. 14)

[...] a questão da “agenda do trabalho digno”, quanto a mim, faz muito pouco sentido. O que, quanto a mim, faz sentido é que os governos, os países, de uma vez por todas têm que tomar uma posição e têm que ser claros e objectivos. São as plataformas que têm que se moldar a legislação do país, não é o país que se tem que se moldar a legislação da plataforma. (P – A2, Pos. 22)

Outro tema relacionado com o poder institucional dos/as trabalhadores/as em nível supranacional que emergiu ao longo desta investigação diz respeito à “proposta de diretiva europeia sobre trabalho via plataformas digitais” (European Commission, 2021). Em relação a este tema, uma parlamentar portuguesa fez a seguinte avaliação do contexto político de entrada da diretiva no parlamento europeu:

A União Europeia, ou por outra, a Comissão Europeia, o próprio Parlamento Europeu, foram empurrados e foram forçados a reagir a uma realidade com a qual têm sido cúmplices durante largos anos. Foram obrigados e forçados a ter essa reação quando no ano passado começaram a sair sentenças em tribunais de países da Europa que no Fundo condenavam empresas a vincular trabalhadores que estavam a trabalhar neste sistema das próprias plataformas digitais. Perante uma realidade que se poderia multiplicar em vários países da Europa e que teria ou poderia ter um efeito dominó em vários locais, tanto a Comissão Europeia e o Parlamento Europeu foram no fundo obrigados a ter que falar do assunto e a ter que colocar algumas palavras sobre este mesmo assunto, quando durante largos anos sempre ignoraram e foram cúmplices com todas estas empresas que além desta própria, exploração desenfreada não cumprem sequer com obrigações fiscais, nem com obrigações de protecção social dos próprios trabalhadores. (P – P2, Pos. 12)

Entretanto, a referida proposta de diretiva tem o seguinte objetivo geral:

[...] to improve the working conditions and social rights of people working through platforms, including with the view to support the conditions for the sustainable growth of digital labour platforms in the European Union (European Commission, 2021, p. 03).

Durante as entrevistas vários/as interlocutores/as se reportaram a este documento. De uma maneira geral, pode-se dizer que essa proposta de Diretiva foi saudada de forma positiva pelos/as entrevistados/as. Na Alemanha, um representante sindical destacou três componentes da proposta: a questão do estatuto profissional, a questão da transparência dos sistemas algorítmicos, a questão dos direitos de acesso dos sindicatos às plataformas. Ainda com relação ao estatuto profissional, uma representante sindical destacou a possibilidade de mudança do ónus da prova para o empregador. A inversão do ónus da prova foi também destacada por uma parlamentar – esta questão é explicitada no art. 5º, capítulo II da proposta de Diretiva (European Commission, 2021). Por fim, um ativista ressaltou que a proposta de Diretiva europeia seria também um passo importante para a organização dos/as trabalhadores/as.

[...] zeigt meines Erachtens, dass sie verstanden haben, welche Probleme auf Plattformen bestehen, also die Frage der Rechtsdurchsetzung, wenn es um die Frage des Status geht, die Frage von Transparenz algorithmischer Systeme, die Frage der Zugangsrechte von Gewerkschaften zu Plattformen. [...] Ich glaube, dass die Richtlinie unterm Strich ein guter Richtlinienentwurf ist. (A - DGB, Pos. 16)

Also, auch die neue EU-Regulierung zur Plattformarbeit, die ja jetzt in der Arbeit ist, genau da ist auch diese Beweislastumkehr drin, dass das in Zukunft es wird, nicht so schwierig, diesen Status zu bekommen, von Arbeitnehmern, weil dann, ja muss man, also Beweislast liegt dann beim Arbeitgeber und nicht beim Arbeitnehmer. Das ist ja zu begrüßen. (A - IG Metall, Pos. 14)

Wir haben es selber auch in einem Antrag drin, bei uns mit drin, dass wir die Beweislastumkehr fordern, dass wir eben wollen, dass es ist ein... Also, wenn einer sagt: es besteht... Also man grundsätzlich ausgeht, von abhängiger Beschäftigung. Und wenn einer halt sagt: das ist anders, dann muss er das eben auch belegen. Und das ist [...] gibt es natürlich den Beschäftigten schon mal eine ganz andere Ausgangslage. (A - PI, Pos. 10)

[...] we did not have any of the supporting legal frameworks to organize [platform workers]. In the traditional employment you have many supporting, legal frameworks and concepts and structures like the work council, the collective bargaining, all of this stuff you do not have in platform work where there's self-employment. So, I think the platform work directive will give us really the foundation to build a house. And now we can really do organize. (A - A2, Pos. 6)

Em Portugal, uma representante sindical também destacou a questão do estatuto dos/as trabalhadores/as como um dos aspetos positivos da Diretiva. Um investigador ressal-

tou a relevância desta discussão a nível da União Europeia em benefício do estatuto de trabalhador/a por conta de outrem. Este tema é tratado no capítulo II da proposta de Diretiva (European Commission, 2021).

Sabemos também que há uma proposta de diretiva da União Europeia, que apresenta alguns aspetos positivos. Porque tenta resolver esta questão, que para nós é que a principal questão, que é suscitar que o trabalho em plataformas exige, de facto, um estatuto para os trabalhadores. (P - CGTP, Pos. 4)

Todo discurso da Uber e de empresas congéneres é construído com o objectivo de negar a condição de trabalhador dependente a quem trabalha como motorista para a Uber, quem trabalha via aplicativo. Ora bem, esse discurso está a perder força a nível da União Europeia e se esta proposta de diretiva for aprovada, claramente do ponto de vista jurídico, isso será um grande avanço. (P – I2, Pos. 6)

Contudo, algumas preocupações também foram observadas. Um representante sindical alemão, por exemplo, alertou que pode haver resistência por parte das empresas de plataformas e organizações patronais na questão do estatuto profissional.

Wenn es zum Beispiel eben auch um die Frage des Status geht, da kann mit viel Widerstand gerechnet werden, von den Plattformunternehmen, auch von den Arbeitgeberverbänden. Und es geht hier darum, diese Richtlinie zu halten. Und sie an der einen oder anderen Stelle vielleicht auch noch zu verbessern. Und wenn uns das gelingt, dann haben wir viel gewonnen. (A - DGB, Pos. 16)

Essa proposta de Diretiva europeia foi mesmo um tema abordado em documentos das organizações de ativistas e sindicais na Alemanha (DGB, 2022; Fairwork Foundation, 2022; IG Metall, 2021a). Com relação à organização e representação coletivas, pôde-se perceber algumas críticas / sugestões nestes documentos. Por exemplo, “*no measure is included in the proposal to foster social dialogue or to incentivise platforms to actively engage in collective negotiation and bargaining with works councils, worker collectives and unions* (Fairwork Foundation, 2022). Além disso, os sindicatos reivindicam o direito de acesso à infraestrutura digital das plataformas, para que possam organizar-se e comunicar com os/as trabalhadores/as. Em outras palavras:

Die Vorgaben für die Kommunikationskanäle für Erwerbstätige, die auf Plattformen Arbeit leisten (Art. 15), sind um Vorgaben für ihre Interessenvertretungen und hier insbesondere die Gewerkschaften zu ergänzen. Den Gewerkschaften ist ein Zugangsrecht zu der digitalen Infrastruktur der Plattform zu gewährleisten, damit sie die Beschäftigten organisieren und mit ihnen kommunizieren können. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Kommunikation zwischen Interessenvertretung und den Beschäftigten nicht kontrolliert und überwacht wird (DGB, 2022, p. 07).

Em Portugal, uma parlamentar também expressou preocupação com a distância entre o que se propõe e o que de facto pode vir a ser aprovado (semelhantemente ao que acima ocorreu com a “Agenda do Trabalho Digno” neste país). Por sua vez, uma representante sindical manifestou preocupação com a possibilidade de fragmentação na representação dos/as trabalhadores/as. Por último, uma investigadora alertou que no tema da gestão algorítmica esta proposta de diretiva ainda é muito comedida. A gestão algorítmica é um tema tratado no capítulo III da proposta de Diretiva (European Commission, 2021).

O que é um facto é que estas intenções podem não ter uma tradução prática da melhoria das condições de trabalho destes mesmos trabalhadores. Por quê? Por exemplo, se quiserem pôr uma legislação que seja uma legislação europeia e que essa mesma legislação possa no nosso caso, por exemplo, ser pior do que a legislação laboral que existe no nosso país, está a significar um retrocesso para os trabalhadores das próprias plataformas. (P – P2, Pos. 12)

Em relação à questão da representação colectiva, aquilo que consideramos é que estes trabalhadores têm que ser, de facto, integrados naquilo que são os seus setores de origem, onde trabalham. [...] Agora, consideramos que estes trabalhadores têm que ser representados por aqueles sindicatos que já hoje operam nos setores. (P - CGTP, Pos. 6)

[...] fala-se de princípios relativamente aos algoritmos em geral, mas esta questão de interdição, por exemplo, da cessação da relação de trabalho, seja ela uma prestação de serviço ou outra, através desse mecanismo e de pôr limites à utilização de um algoritmo que se baseia na opinião de clientes, quer dizer não está incluída. Para mim, é uma questão que imediatamente marca uma diferença entre a situação destes trabalhadores e dos outros trabalhadores, em desfavor dos trabalhadores das plataformas. (P – I1, Pos. 2)

As três fontes de poder precedentes podem ainda ser fortalecidas pelo uso do poder social. Nesse sentido, a seguir são discutidos indícios encontrados nas entrevistas sobre a mobilização desta fonte de poder.

4. Poder social

A análise das questões relacionadas ao poder social dos/as trabalhadores/as organizados/as teve como eixo duas fontes, nomeadamente: o poder de cooperação e o poder de discurso (Schmalz & Dörre, 2014). Dessa maneira, em primeiro lugar, aborda-se as questões relacionadas ao poder de cooperação.

4.1 Poder de cooperação

No âmbito do poder de cooperação, como afirmado anteriormente, procurou-se perceber nas entrevistas indícios da existência de *bridge builders*. Estes seriam ativistas engajados na defesa dos interesses coletivos dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais e que teriam de algum modo contribuído para a penetração do sindicato no “terreno” (produção). Nesse sentido, na Alemanha, um investigador relatou a participação de um profissional com expertise, o qual foi fundamental no primeiro momento do desenvolvimento das iniciativas sindicais. Uma representante sindical relatou que o contacto com a liderança de organizações de trabalhadores/as do setor do *crowdwork* foi fundamental para a ampliação das iniciativas em curso.

[...] sie [IG Metall] haben dann versucht, irgendwie an diese Plattform, also irgendwas zu tun und dann diese Plattformen solchen ranzukommen, an die Plattformarbeiter _ innen und erste Idee war dann so eine eigene Infoplattform aufzubauen, die sie dann Fair Crow Work nannten und dann haben sie aus den USA den Michael Silberman eingestellt, der vorher die Plattform Turkopticon, jedenfalls für Mechanical Turk, dies Amazon-Dinge, gemacht habe. (A - I, Pos. 4)

[...] dann 2018 haben wir Jörg Sprave kennengelernt, das bekannte deutsche YouTuber und er hat damals eine Initiative „YouTubers Union“ gestartet. Also das war erstmal eine Facebook-Gruppe, somit über 20.000 Mitglieder, die bessere Arbeitsbedingungen für YouTuber wollten. Ja, und dann haben wir mit dem so ausgetauscht und wir haben gesehen, dass es gibt ähnliche Probleme. (A - IG Metall, Pos. 6)

Em Portugal utilizou-se como estratégia de aproximação dos/as trabalhadores/as do setor no nível da produção, a eleição de 02 motoristas do setor do TVDE como delegados sindicais provenientes da categoria de motoristas de TVDE (STRUP, 2021a), como pode deduzir-se do depoimento de um representante sindical. Essa estratégia tem sido fundamental para aproximar colegas de trabalho das lutas do setor do TVDE, conforme assinalou um ativista. No nível do sistema político, um ativista mencionou as forças políticas que estiveram em contacto com os/as trabalhadores/as organizados/as.

Depois foi muito a intervenção a partir de 1 ou 2 dirigentes mais experientes no tratamento destas matérias conjuntamente com 3 ou 4 delegados que temos actualmente, no sindicato que está filiado nesta Federação e que acompanha este setor. (P - Fectrans, Pos. 12)

Alguns têm vindo não tanto pela imagem do sindicato, mas porque se reveem nas pessoas que estão a lutar pelo setor, reveem-se nas propostas que as pessoas estão a representar de certa maneira, estão a apresentar, porque estas pessoas que estão a apresentar estas propostas são colegas de trabalho, são motoristas que andam na rua, são pessoas com que eles se identificam, não são pessoas que estejam a parte da situação, portanto, são pessoas que tais como eles sentem na pele, no dia a dia, aquilo que é dificuldade. (P – A2, Pos. 16)

O Partido Socialista nunca quis saber de nada, pronto. O Partido Social-Democrata também nunca quis dizer nada. Portanto, isso é o Bloco Central. O Bloco Central nunca quis saber de nada. Portanto, foi o PSD e CDS que não falaram com agente. Os Verdes e o Chega também não. O Partido Socialista também não. O PAN também não. A Iniciativa Liberal também não. Basicamente os que falaram com a gente foi o Partido Comunista e o Bloco de Esquerda. (P – A1, Pos. 24)

O poder social de cooperação, também pode se expressar no nível do sistema político através de “protestos / concentrações” (Schmalz & Dörre, 2014), nas quais a estrutura sindical tenta mobilizar a sociedade em torno da pauta dos/as trabalhadores/as. Nesse sentido, na Alemanha, talvez por conta de as iniciativas do IG Metall voltarem-se principalmente para o *crowdwork*, não se percebeu indícios de regularidade de manifestações de rua nos depoimentos dos entrevistados/as para este setor.

No entanto, em Portugal, vários relatos foram dirigidos ao tema. Por exemplo, um representante da estrutura sindical mencionou um grande ato ocorrido na cidade de Lisboa com a participação de milhares de pessoas, visando ao sistema político. Um ativista mencionou uma iniciativa que tensionava mesmo alcançar a comunicação social. Entretanto, percebeu-se no depoimento de uma trabalhadora a dificuldade de mobilização dessa fonte de poder no seguimento das iniciativas da estrutura sindical. Essa declaração corrobora a percepção tida na “observação direta” de uma manifestação que teve lugar no dia 20 de outubro de 2021, na cidade de Lisboa.

[...] creio que há um momento muito importante que é dia 6/11/2020, quando de facto fizemos uma iniciativa que juntou mais de 3.000 pessoas que trabalham no setor, aqui na cidade de Lisboa, com uma concentração de cerca 1.000 automóveis que atravessou toda a cidade e se terminou junto do Parlamento, onde fizemos a primeira entrega do nosso caderno reivindicativo. (P - Fectrans, Pos. 12)

Nós agora, por exemplo, vamos para a “*Web Summit*” [...] Isso é estratégia, portanto, mediática. Lá estarão estes gajos todos. Aparece lá, imagina um canal de televisão qualquer, vai lá estar estes fulanos todos e ao mesmo tempo isto depois vai para a televisão. (P – A1, Pos. 30)

Nós andamos a lutar por isso, mas é como eu digo, faz-se uma concentração e se for preciso [...] Eu nem sei neste momento quantos trabalhadores e “parceiros” TVDE são, mas posso lhe dizer que quando fazemos uma concentração aparecem 70, 80, 100, não aparecem mais do que isso. (P – T2, Pos. 22)

Outros depoimentos remetem para a análise da mobilização desta fonte de poder do trabalho no “nível transnacional” (Schmalz & Dörre, 2014). Na Alemanha, como viu-se no capítulo V, parece que o IG Metall há alguns anos tem buscado mobilizar este recurso de poder para o enfrentamento dos problemas no trabalho via plataformas, particularmente na

articulação com outras organizações europeias (e.g. IG Metall et al, 2016). Além disso, durante a entrevista uma representante sindical referiu-se à cooperação com o “*YouTubers Union*”, o que amplia esta ideia. Esta coligação foi referida na literatura como um exemplo bem-sucedido de mobilização do poder social de cooperação (Niebler & Kern, 2020).

[...] mit Crowdsourcing-Plattformen, also das ist sehr also enge Branche, nicht viele Leute kennen das und YouTube kennen alle. Deswegen haben wir beschlossen [entschieden] uns, Aufmerksamkeit auf das Thema zu bringen, müssen wir das machen und dann haben wir erstmal so informelle Kooperation gestartet so zwischen „YouTubers Union“ und IG Metall. Das ist dann FairTube, und ja daraus ist dann in 2020 dann ein Verein entstanden, also ein offizieller Verein. (A - IG Metall, Pos. 6)

Em Portugal, no entanto, um representante sindical relatou limites de infraestrutura que podem ser interpretados como dificuldades para a mobilização deste recurso de poder pelo sindicato em nível transnacional.

Em termos internacionais, [...] não temos capacidade financeira para estar organizados, por exemplo na Federação Europeia dos Transportes, portanto, na ETF, mas com quem nós trabalhamos com regularidade, portanto, sempre que necessário damos o nosso contributo fazendo o ponto de situação em Portugal relativamente ao nosso setor. (P - STRUP, Pos. 2)

4.2 Poder de discurso

Algumas iniciativas da estrutura sindical remetem para a análise do “poder social de discurso”. Nesse sentido, na análise das entrevistas buscou-se indícios da mobilização desta fonte de poder em referências ao estabelecimento de uma agenda de reivindicações no nível do sistema político. Na Alemanha, um representante sindical mencionou a utilização de documentos de posição que podem ter esta finalidade – além de outros documentos já mencionados como a “Declaração de Frankfurt”.

Wir fertigen Papiere an, Positionspapiere und Diskussionspapiere, um mit der Politik in den Diskurs zu treten, auf das Thema aufmerksam zu machen, Lösungsvorschläge zu machen. Und wenn es sozusagen um die ganz konkreten branchenspezifischen, betrieblichen Belange geht, dann kümmern sich die Mitgliedsvereine darum. (A - DGB, Pos. 6)

Em Portugal, o “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c) pode ser tomado como uma ferramenta discursiva com o objetivo de mobilizar “poder institucional” a

nível do sistema político. Dessa maneira, um representante sindical relatou a gênese do processo e o método utilizado na produção do documento. Depois, um ativista corroborou o depoimento daquele representante e acrescentou o objetivo a ser alcançado com a elaboração do material, ou seja, a revisão da Lei. Outro dirigente sindical deixou evidente o sentido de intervenção no nível do sistema político por meio do referido documento.

[...] a partir do momento que foi possível estabelecermos ligação com pessoas que trabalham neste setor TVDE, portanto, houve primeiramente uma identificação dos problemas e, a partir daí, digamos, vimos, criámos e estabelecemos um “caderno reivindicativo” (P - Fectrans, Pos. 12)

O caderno reivindicativo nasce lá daquela primeira reunião que nós tivemos no sindicato, em setembro de 2019 [sic], no dia 29 de setembro mais precisamente, onde nós nos reunimos pela primeira vez no sindicato e então fomos criando em várias reuniões que nós tivemos as ditas propostas de Lei ou alteração à Lei existente, a Lei 45/2018. (P – A1, Pos. 22)

[...] elaborámos um “caderno reivindicativo” e, a partir desse caderno reivindicativo, partimos para as reuniões quer com os organismos reguladores da actividade em Portugal, que é o AMT e o IMT, quer com a Secretaria de Estado que representa esse subsector de actividade, quer com o Ministério, quer inclusivamente com os grupos parlamentares. (P - STRUP, Pos. 8)

A cooperação com o meio científico pode ser tomada da mesma forma como outro exemplo de mobilização do poder social de discurso pela estrutura sindical a nível tanto nacional quanto transnacional. Um representante sindical alemão referiu-se ao intercâmbio estreito com cientistas. Outra representante sindical mencionou algumas das organizações com as quais estabelecem contacto.

Also wir stehen im engen Austausch über die Ministerien, aber eben auch selbstständig mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sozusagen ähnliche Ziele verfolgen und auch unter dem Wertebanner guter Arbeit, menschengerechter Arbeit auch forschen. (A - DGB, Pos. 18)

Ja so, wir sind ziemlich immer so in engem Austausch, zum Beispiel mit Hans-Böckler-Stiftung. Ach ja, da gibt es ganz viele super Plattformen, [diese werden] bei mir geforscht [erforscht]. Und, ja, dann haben wir auch kontakt, zum Beispiel also in Fairwork Organisation. (A - IG Metall, Pos. 20)

Em Portugal, representantes da estrutura sindical ressaltaram a importância destes intercâmbios para a exposição das demandas do ponto de vista do trabalho organizado, bem como a relevância do trabalho de investigação para apontar caminhos, visando a “humanizar” o trabalho nas plataformas digitais.

[...] há vários projectos a decorrer até a nível europeu sobre este trabalho em plataformas digitais e seu impacto na vida das pessoas, nos países e nos setores. Portanto, nós temos dado sempre grande prioridade também a estas conversas, porque, por um lado, queremos transmitir aquilo que é a nossa posição sobre o assunto e,

consideramos que é muito importante que os investigadores também tenham este lado no fundo de quem representa a maioria das pessoas envolvidas neste trabalho, neste caso das plataformas. (P - CGTP, Pos. 18)

Nós inclusivamente temos sido consultados por outros universitários, no sentido de nos pedir apoio na compreensão deste subsector de actividade, portanto, aquilo que eu sinto é que, de facto, está a ser desenvolvido a partir das universidades neste momento um enorme trabalho em torno de compreender esta nova realidade e de apontar caminhos, no sentido de equilibrar as coisas e tornar esta nova indústria mais humana, portanto, mais socialmente justa para uns e para outros. (P - STRUP, Pos. 16)

As iniciativas sindicais parecem ter sido exitosas também na mobilização do poder social de discurso em nível transnacional. Por exemplo, na Alemanha um ativista relatou a influência da estrutura sindical na elaboração da já referida Diretiva Europeia (European Commission, 2021).

[...] the European Commission and the Parliament are very close to passing the platform work directive. And I have read this directive. And I know that a lot of the content in the directive has been developed with the trade unions, in particular the German trade unions. (A – A2, Pos. 6)

Em Portugal, outro ativista também relatou que houve repercussão a nível europeu do trabalho da estrutura sindical no setor do TVDE. Essa informação foi corroborada recentemente com a publicação de um relatório sobre “regulamentação do salário mínimo e outras formas de remuneração para os trabalhadores por conta própria” (Eurofound, 2022), no qual o STRUP é citado como um ator fundamental em Portugal.

[...] a coisa começou a se tornar um bocado mais interessante com esta história de Bruxelas. Bruxelas acabou por entrar em contacto direto com o nosso sindicato, o STRUP, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários Urbanos de Portugal, que é um sindicato onde lá dentro foi, como disse a pouco, em 2019 criou o setor TVDE. (P – A1, Pos. 24)

Por fim, alguns relatos dirigiram-se a questões relacionadas ao uso das “tecnologias / redes sociais digitais” como recursos que podem permitir ao trabalho organizado exercer poder de influência. Nesse sentido, uma série de estudos têm reconhecido os avanços do IG Metall na utilização de ferramentas com esta finalidade (Funke & Picot, 2021; Greef et al., 2020; Haipeter & Hoose, 2019; Johnston et al., 2020; Niebler & Kern, 2020; Nierling et al., 2021). Entretanto, diante dos desafios colocados no setor do *crowdwork* uma representante sindical destacou a necessidade dos sindicatos ainda “tornarem-se mais digitais”. Um ativista referiu-se às redes sociais digitais como um poderoso mecanismo a serviço do trabalho or-

ganizado para exercer influência sobre a opinião pública. Além disso, uma trabalhadora relatou que a preocupação das empresas com sua própria imagem é outro aspeto que pode ser explorado através do recurso ao digital – bem como promover “poder de negociação” (Dufresne & Leterme, 2021). Por fim, uma parlamentar apontou mesmo como um desafio o direito de acesso digital por parte dos sindicatos.

Also, ja so einfach müssen wir mit der digitalen Welt zurechtkommen, und das ist generell für Gewerkschaft jetzt sehr wichtig, weil zum Beispiel auch so was die IT- und Ingenieurlaute angeht, sind viele jetzt auch im Home-Office. Deswegen das überschneidet [sich] da [ein] bisschen, also die Gewerkschaften so insgesamt müssen dann digitaler werden. (A - IG Metall, Pos. 12)

I feel like workers do a much, much better job using social media for collective representation. You know, Instagram, Twitter, TikTok even. They are using all these mechanisms to raise awareness. So, there are already mechanisms that are there, but none of these mechanisms are legally, you know, powerful. There's no biting power except for public opinion. They can change public opinion really fast. (A – A1, Pos. 12)

When we did the first (Erst) strike, the managers [...] they didn't support us. Not at all. They were angry at us till they saw the cameras and people taking videos. So, the prestige of the company, the image of the company, is much more important than the workers. The company cares about how they seem on social media, on media, but not how they treat their workers. That does, I think, very important: first money, then image, and then maybe like at the last the workers. (A – T2, Pos. 16)

Es braucht unbedingt auch Zugangsrechte, digitale Zugangsrechte der Gewerkschaften, damit es gesichert ist, dass die sich mit den Beschäftigten austauschen können, dass die Betriebsräte, dass die Kontakte zu den Betriebsräten da sind usw. Und es braucht, aus meiner Sicht auch wirklich, sichere Räume, wo Beschäftigte, die sich austauschen können, also auch Online. (A – P1, Pos. 4)

Em Portugal, no entanto, em conformidade com o que a literatura já indicou (Costa & Carneiro, 2021), esse processo parece ainda incipiente na estrutura sindical. Nesse sentido, um ativista relatou a existência de um trabalho já iniciado pela estrutura sindical, mas chamou a atenção para a necessidade de aperfeiçoamento deste com o uso das redes sociais digitais. Um investigador também mencionou o desafio e a oportunidade que está colocada para o trabalho organizado nesse âmbito. Portanto, o recurso às tecnologias digitais também pode ser um instrumento valioso para a mobilização do poder de organização (filiação) de motoristas de plataformas digitais (Manga et al., 2020).

[...] fosse no Facebook, no Instagram, uma página da web, aliás o próprio STRUP criou um separador só para TVDEs, apesar de que muitas das vezes, eu também reconheço, que às vezes a informação que é ali colocada, às vezes, não é tão rápida, não é tão célere e em quantidade não é tão suficiente quanto, se calhar, aquela que deveria ser e, até eventualmente, se calhar, uma das coisas que nós estamos aqui já a planear e está a ser trabalhada é a criação de um canal de YouTube, enfim, do

setor TVDE e do movimento, para podermos passar para fora todas estas reivindicações. (P – A2, Pos. 18)

[...] vai ser um caminho provavelmente lento, mas creio que será inevitável, a criação de estruturas colectivas, aproveitando também, enfim, estas novas tecnologias que servem para as pessoas trabalharem também podem servir para forjar solidariedades e pontos de convergência. (P – I2, Pos. 6)

Contudo, foi possível perceber ainda outras questões que impactam sobre o poder de discurso. Por exemplo, ao visitar as sedes dos sindicatos estudados, buscou-se indícios do “espaço” destinado à política voltada para os/as trabalhadores/as de plataformas digitais. Na ocasião, não se verificou nos documentos impressos disponíveis para serem retirados pelos/as visitantes nas “salas de espera” nada que evidenciasse as iniciativas voltadas para estes/as trabalhadores/as.

Conclusão provisória

Em síntese, este capítulo teve como objetivo realizar uma comparação na mobilização dos recursos de poder pela estrutura do IG Metall e do STRUP, na Alemanha e em Portugal respetivamente. Após a “análise dos casos cruzados”, foi possível perceber não só algumas aproximações (*e.g.* abertura à filiação de trabalhadores/as por conta própria), mas também muitas diferenças entre os casos analisados (*e.g.* criação de plataformas digitais *versus* usos de métodos tradicionais de pressão). A Tabela 14 apresenta uma síntese das dificuldades e os avanços na mobilização dos recursos de poder nas iniciativas do IG Metall (*Crowdworkers*) e o STRUP (*Gigworkers*).

Tabela 14

Comparação dos recursos de poder mobilizados

	Poder estrutural	Poder de organização	Poder institucional	Poder social
IG Metall (Crowdworkers)	<ul style="list-style-type: none"> - Baixa remuneração; dispersão geográfica + Uso de tecnologias digitais para pressionar as empresas 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Crowdworkers</i> isolados/as; poucas filiações; + Uso das plataformas digitais; filiação de trabalhadores/as por conta própria; mobilização da estrutura jurídica 	<ul style="list-style-type: none"> - Estatuto profissional (<i>Solo-Selbstständige</i>); controlo algoritmo; ausência de contratação coletiva + Código de conduta; <i>Ombudsstelle</i>; intervenção junto ao Estado e Plataformas 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de manifestações de rua; + Iniciativas transnacionais; Declaração de Frankfurt; <i>Fair Crowd Work</i>; <i>FairTube</i>; cooperação com cientistas; influência na proposta de diretiva europeia <i>etc.</i>
STRUP (Gigworkers)	<ul style="list-style-type: none"> - Baixa remuneração; baixa qualificação; excesso de mão-de-obra; <i>status</i> de cidadania + Uso de métodos analógicos de pressão (<i>stoppage</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - Motoristas isolados/as; poucas filiações + Criação de Grupo de Trabalho; filiação de trabalhadores/as por conta própria; mobilização da estrutura jurídica 	<ul style="list-style-type: none"> - Falsos trabalhadores/as por conta própria; controlo algoritmo; criação de intermediário entre motorista e plataforma; ausência de contratação coletiva <i>etc.</i> + Intervenção junto ao Estado e Plataformas; Revisão da Lei 45/2018 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de iniciativas transnacionais; pouco recurso ao digital; + Manifestações de rua; Caderno reivindicativo TVDE; Cooperação com cientistas; reconhecimento transnacional

Nota. Elaboração própria com base em entrevistas, documentos e observações.

(-) Ponto fraco. (+) Ponto forte.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: *Gewerkschaften 4.0?*

O tema do trabalho na sociedade capitalista é uma preocupação presente desde os clássicos da sociologia. Questões como a “divisão do trabalho social” [1893] (Dürkheim, 1999), a “psicofísica do trabalho industrial” [1908] (Weber, 2009), bem como a “exploração da força de trabalho” [1867] (Marx, 1962) fizeram parte da obra destes autores.

Neste início de século XXI, com a emergência da chamada era digital, o trabalho permanece uma questão central para a investigação sociológica. Questões como a “produção em rede, a inteligência artificial e o trabalho” (Butollo & Nuss, 2019), o “advento da indústria 4.0” (Antunes, 2020), o “trabalho através de plataformas digitais” (Martín-Artilles & Pastor, 2020), o “papel do sindicalismo” (Estanque, Costa, Fonseca, & Silva, 2020), o “impacto da crise da pandemia da Covid-19 no trabalho” (Carmo, Caleiras, Roque, & Assis, 2021), o “futuro do trabalho” (Costa, 2022) e da “representação dos/as trabalhadores/as” (Rego & Costa, 2022) *etc.* perpassam as investigações de autores/as contemporâneos. Portanto, o presente trabalho de tese buscou contribuir com estes estudos.

Esta investigação utilizou como enquadramento teórico a Abordagem dos Recursos de Poder de Jena (Schmalz & Dörre, 2014) para comparar iniciativas sindicais de organização e representação de interesses coletivos de trabalhadores/as de plataformas digitais. Duas estruturas sindicais em contextos sócio - económicos distintos, uma no centro e outra na (semi)periferia do capitalismo, foram selecionadas como “casos” (Yin, 2018) a serem analisados, nomeadamente: o IG Metall e o STRUP, na Alemanha e em Portugal respetivamente. A questão central foi investigar a maneira como estas estruturas têm mobilizado tais recursos de poder em iniciativas tanto no setor do *crowdwork* quanto no setor do *gigwork*, no período de 2012 a 2022. Em síntese, as evidências encontradas, por um lado, corroboraram algumas hipóteses levantadas previamente (capítulo IV), por outro lado, podem abrir caminhos para novos questionamentos. Nesse sentido, as conclusões em relação a mobilização de recursos de poder pelas estruturas sindicais investigadas podem ser resumidas da seguinte maneira:

1. A baixa remuneração é um problema que afeta também trabalhadores/as que realizam tarefas on-line (*Crowdworkers*). Um estudo global recente evidenciou que, de um total de 17 plataformas do setor do *cloudwork*, apenas 02 plataformas pagavam salário mínimo local (Fairwork Foundation, 2021), o que corrobora a hipótese da “erosão do poder estrutural” destes/as trabalhadores/as. A dispersão geográfica dos/as trabalhadores/as (Berg et al., 2018) é outro problema que dificulta a mobilização deste recurso de poder. Entretanto, o uso das tecnologias digitais para pressionar as empresas pode ser considerado um aspeto inovador para se avaliar a capacidade disruptiva destes/as trabalhadores/as (Basualdo et al., 2021). Neste quesito, existem evidências de que algumas iniciativas bem-sucedidas têm sido desenvolvidas pelo IG Metall no setor do *cloudwork* (e.g. Gontek, 2019; Häfner, 2021; Planet Labor, 2019; Rocha, 2019).
2. Não se encontrou informações precisas sobre as taxas de filiação no setor do *cloudwork* na estrutura do IG Metall, o que dificulta avaliações sobre este indicador do “poder de organização” sindical, como evidenciado anteriormente (e.g. Greef et al., 2020). Entretanto, a filiação de trabalhadores/as por conta própria (o que inclui *Crowdworkers*) nesta estrutura sindical já é realidade há quase uma década (IG Metall, 2015). Nesse sentido, é possível corroborar a hipótese da revitalização do “poder de organização” do IG Metall (Schmalz & Thiel, 2017). Outros fatores associados ao “poder de organização” também têm sido utilizados pelo sindicato, como por exemplo, a mobilização da estrutura jurídica, o que contribuiu para o reconhecimento de vínculo empregatício entre um *Crowdworker* e uma plataforma digital (Bundesarbeitsgericht, 2020).
3. Com relação ao “poder institucional”, entretanto, o estatuto profissional de trabalhador/a por conta própria pode trazer algumas dificuldades para a mobilização desta fonte de poder do trabalho. Nesse sentido, as evidências encontradas corroboraram a constatação da ausência de acordos coletivos no setor (Krzywdzinski & Gerber, 2020). Entretanto, uma série de iniciativas parecem buscar compensar a falta deste recurso de poder, como por exemplo o código de conduta para o trabalho (*crowdsourcing / crowdworking*) pago (Code of Conduct, 2017), a ouvidoria (*Ombudsstelle*) dos signatários deste código (IG Metall, 2018), além de intervenções junto ao Governo e Plataformas *etc.*
4. Ficou evidente a ausência de referências às manifestações de rua nas iniciativas do IG Metall. Entretanto, já se sabe que isso não implica necessariamente a inexistência de uma

organização coletiva no setor do *cloudwork* (e.g. Wood et al., 2018). Nesse sentido, a iniciativa *Fair Crowd Work* (<http://faircrowd.work/de/>) é reconhecida amplamente como um exemplo bem-sucedido não só de “cooperação sindical transnacional” (Vandaele, 2018), mas também de mobilização de “poder de discurso”, através de um “sistema de classificação” das plataformas digitais (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018) que pode afetar a “reputação social” destas (Degryse, 2023). A “declaração de Frankfurt” (e.g. IG Metall et al, 2016) pode ser considerada outro exemplo de mobilização de “poder de cooperação e discurso” pelo IG Metall. Contudo, não se encontrou evidências de uma cooperação explícita com sindicatos do Sul Global neste setor. Ainda nesse âmbito, houve indícios de que as iniciativas deste sindicato voltadas para trabalhadores/as de plataformas, juntamente com as iniciativas de outros sindicatos alemães, influenciaram na proposição de uma diretiva europeia para o trabalho via plataformas digitais (European Commission, 2021). Tudo isso pode corroborar a hipótese do reforço do “poder de discurso” do IG Metall (Schmalz & Thiel, 2017).

5. Passada uma década desde que as primeiras iniciativas (pioneirismo) de organização e representação coletiva de *Crowdworkers* / trabalhadores/as de plataformas digitais foram realizadas pelo IG Metall, pode-se considerar que estas já se encontram em uma 2ª fase (expansão). Pois, no período recente as políticas não só abrangem *Crowdworkers* no sentido estrito, mas também apresentam resultados positivos com criadores/as de conteúdos (Fairtube, 2022). Essa constatação encontra alguma similaridade em um estudo recente que ressalta o fortalecimento da credibilidade do IG Metall entre trabalhadores/as de plataformas digitais, portanto, baseada numa abordagem da “lógica da influência” (Vandaele, 2021). Contudo, não se percebeu indícios de que tais iniciativas avancem a curto prazo para o setor do *gigwork*.
6. As iniciativas do IG Metall parecem assumir um caráter mais “independente” na estrutura sindical alemã. Enquanto as ações deste sindicato para o trabalho via plataformas digitais (*cloudwork*) se articulam a partir do projeto *crowdworking* (*Crowdworking-Projekt*), a central sindical (DGB) possui um departamento próprio, “Princípio e Trabalho Digno” (*Grundsatz und Gute Arbeit*), para tratar de questões como a “digitalização do mundo do trabalho”, consequentemente a economia de plataformas digitais. Portanto, as estratégias da DGB para a economia de plataformas podem ser analisadas também em suas particularidades (e.g. Greef & Schroeder, 2017).

1. Em termos de “poder estrutural” – ou seja, da capacidade dos/as motoristas perturbarem a valorização do capital pelas empresas de plataformas digitais – questões como a baixa qualificação, o excesso de mão-de-obra, bem como o precário *status* de cidadania de muitos/as motoristas podem dificultar a mobilização desta fonte de poder do trabalho. Porém, a utilização de métodos tradicionais de pressão (*stoppage*) em ações coletivas tende a compensar aquelas dificuldades (e.g. FECTRANS, 2020b).
2. Percebeu-se ainda que é incipiente o número de motoristas do setor do TVDE filiados à estrutura do STRUP (de acordo com a informação prestada por um dirigente no espaço público). Entretanto, é possível dizer também que se abrem novas perspectivas de incremento do “poder de organização” pela filiação de “trabalhadores/as por conta própria” na estrutura sindical, o que corrobora a hipótese levantada anteriormente de tentativa de recuperação desta fonte de poder do trabalho em Portugal (Costa et al., 2020; Dias, 2021).
3. A Lei 45/2018 criou um elemento intermediário na relação caracterizada no enquadramento teórico como um sistema triangular (Schmidt, 2015). Ou seja, a figura do operador de TVDE (vulgo “parceiro/a”) é um elemento que visa a dificultar a compreensão do modelo de negócios das plataformas digitais (consequentemente a mobilização de “poder institucional”) como um modelo em que atuam essencialmente o/a trabalhador/a, a empresa e o cliente. Entretanto, a presença de intermediários no mercado de trabalho nesse modelo de negócios já havia sido mencionada anteriormente na literatura (e.g. Drahokoupil & Piasna, 2019; Vandaele et al., 2019).
4. Notou-se um esforço intenso da estrutura sindical (STRUP / FECTRANS / CGTP-IN) de mobilização do “poder institucional” em diversos níveis – político, empresarial *etc.* (e.g. STRUP, 2020c, 2020b). Essas ações visavam ao cumprimento, bem como a revisão de alguns aspetos da Lei 45/2018, de modo a defender os interesses coletivos dos/as trabalhadores/as do setor do TVDE. Portanto, desse ponto de vista, em relação a mobilização de “poder institucional”, tem-se uma perceção diferente daquela defendida em estudo recente (Boavida et al., 2021).
5. A ausência de iniciativas de cooperação internacional especificamente no âmbito do TVDE, é compensada por um reconhecimento transnacional do trabalho desenvolvido pelo STRUP (Eurofound, 2022). De igual modo, o incipiente recurso ao digital é suprido

por outras formas de mobilização do “poder de discurso”, como por exemplo, o “caderno reivindicativo TVDE” (FECTRANS, 2020c), citado na literatura (Boavida & Moniz, 2022; Costa et al., 2022) e nos média (e.g. Lusa, 2021b). Além disso, as concentrações / manifestações de rua são outra maneira utilizada pelo sindicato para tentar mobilizar a opinião pública em torno das precárias condições de trabalho no setor do TVDE (FECTRANS, 2021b; STRUP, 2021b, 2021c).

6. Percebeu-se que as iniciativas voltadas para motoristas do TVDE em Portugal estão bastante articuladas nos níveis micro – meso – macro da estrutura sindical formada pelo STRUP / FECTRANS / CGTP-IN. Por exemplo, nos comunicados aos/às motoristas de TVDE (e.g. CGTP-IN, 2021; FECTRANS, 2021b; STRUP, 2021c), na participação dos/as representantes da estrutura Federativa em Debates sobre o tema (e.g. Esquerda.net, 2021a, 2022a; FECTRANS, 2021a), em declarações na imprensa (e.g. Lusa, 2021a), bem como nas demais atividades referidas no capítulo VI.
7. À época desta investigação percebeu-se, no entanto, que as iniciativas voltadas para motoristas do TVDE se concentravam em Lisboa. Talvez por conta dos órgãos do governo central se localizarem nesta cidade. No entanto, a estrutura sindical do STRUP / FECTRANS / CGTP-IN está enraizada pelo interior do país. Nesse sentido, a expansão dessas iniciativas para o interior pode ser considerada ainda uma barreira a transpor. Nesse aspeto, vale a pena mencionar as ações desenvolvidas junto a estafetas na cidade do Porto em que setores ligados à estrutura sindical se fizeram presentes (Esquerda.net, 2021b, 2022b).

Contudo, é compreensível que as estruturas sindicais investigadas mobilizem recursos de poder de forma assimétrica. Pois, tais sindicatos estão inseridos em contextos socio-económicos e institucionais peculiares na Europa, o que poderia ser interpretado como “variedades de capitalismo” (Hall & Soskice, 2001). Nessa perspetiva, estes sindicatos também têm percursos históricos diferentes com suas dificuldades e potencialidades, isto é, podem ser caracterizados como “variedades de sindicalismos” (Bernaciak, Gumbrell-McCormick, & Hyman, 2014, p. 07; Costa et al., 2020, p. 26). De igual modo, estes sindicatos estão a lidar com distintos setores do trabalho via plataformas digitais, ou seja, com “variedades do trabalho via plataformas” (Schmidt, 2017, p. 07). Portanto, o IG Metall e o STRUP têm enfrentado uma variedade de desafios na mobilização de recursos de poder na economia de plataformas digitais.

Esses desafios colocados aos sindicatos tradicionais (*mainstream*) fizeram emergir a reflexão sobre a possibilidade de um “sindicalismo 4.0”. Alguns autores já se referiram a esta ideia tanto no Norte (e.g. Dirksen & Herberg, 2021) quanto no Sul Global (e.g. Arias, Menéndez, & Haidar, 2020; Lahera Sánchez, 2019). Entretanto, a partir do trabalho de investigação, é possível apontar três breves notas sobre o tema: 01) Estratégias sindicais bem-sucedidas no contexto institucional de um país podem não ser facilmente implementadas em um ambiente externo. Por isso, na formulação de políticas sindicais voltadas para trabalhadores/as de plataformas digitais é necessário ter em conta as desigualdades económicas das sociedades capitalistas, onde as estruturas sindicais se movem; 02) Como corolário do pressuposto anterior, as estruturas sindicais não possuem um desenvolvimento histórico homogêneo. No entanto, as tradições sindicais diferentes devem dialogar sobre suas diversas contribuições para a formulação de políticas para organização e representação coletiva dos interesses de *Crowd-* e *Gigworkers*; 03) Existem diversas atividades mediadas por plataformas digitais de trabalho. Ao lidar com setores diferentes do trabalho via plataformas digitais, as estruturas sindicais são desafiadas também a formular políticas que contribuam para o desenvolvimento da consciência de que esses/as trabalhadores/as fazem parte de um conjunto mais amplo sob ataque constante do capital global. Em síntese, a conexão entre os sindicatos do Norte e do Sul Global é uma *conditio sine qua non* para um movimento internacional dos/as trabalhadores/as de plataformas. Esta pode ser facilitada com o recurso a tecnologia digital, a qual precisa se tornar um instrumento a serviço dos interesses do trabalho organizado.

Outras considerações podem ser feitas em relação aos parâmetros teórico - metodológicos utilizados na investigação. Com relação a ARP enquanto recurso heurístico confirmou-se vantagens como: a) permitiu a compreensão de desenvolvimentos em curso tanto no Norte quanto no Sul Global; b) possibilitou a análise da contribuição dos/as diversos/as atores envolvidos na questão investigada (parlamentares, académicos, sindicalistas, ativistas, trabalhadores/as); c) permitiu a análise de processos díspares, ou seja, sindicatos com tradições diferentes; d) proporcionou a análise do avanço da economia de plataformas e seus efeitos nas relações laborais (plataformização, uberização); dentre outras vantagens. Contudo, a referida abordagem não deve ser tomada como algo estanque, pois a digitalização coloca novos desafios para o desenvolvimento de recursos de poder do trabalho organizado.

Quanto a estratégia / método de investigação do “estudo de caso” também foi possível reconhecer algumas vantagens: a) inicialmente deve-se registrar sua relevância para uma investigação que tomou a ARP enquanto uma teoria de base; b) corroborou-se também a

utilidade dessa estratégia para o estudo de um fenómeno contemporâneo em profundidade; c) além disso, o estudo de caso se mostrou uma estratégia adequada para a comparação de realidades de países distintos (casos múltiplos); d) este método possibilitou ainda a utilização de diferentes fontes de evidências (entrevistas, documentação e observação). Todavia, este método deve ser contextualizado e a aplicação de seus princípios científicos devem estar orientados para a satisfação de necessidades sociais.

No tocante a utilização do software de análise qualitativa de dados (MaxQda), este mostrou-se uma ferramenta útil para a organização e categorização dos relatos dos/as entrevistados/as. No entanto, deve-se ressaltar que o software não é capaz de por si só analisar / interpretar as informações. Nesse sentido, o/a investigador/a tem um papel ativo na definição das estratégias analíticas e interpretativas desenvolvidas. Portanto, “ferramentas de análise de dados qualitativos assistidas por computador” também são conduzidas por um/a investigador/a sob “determinadas condições históricas” (Marx & Engels, 1978).

Limites e investigações futuras

As opções metodológicas impuseram ainda alguns limites ao estudo. Por exemplo, esta investigação utilizou-se de fontes secundárias para estimar o percentual de trabalhadores/as envolvidos/as na economia de plataformas (*crowd-* e *gigwork*). Como foi discutido, existem uma série de dificuldades para se levantar informações precisas sobre tal força de trabalho. Na Alemanha, no entanto, parece que essa questão já foi razoavelmente enfrentada por alguns estudos de âmbito nacional ou em perspectiva comparada. Por outro lado, em Portugal, verificou-se uma escassez de estudos quantitativos sobre o trabalho baseado em plataformas digitais. Entretanto, tais informações são de fundamental importância para a formulação de políticas sindicais. Portanto, outros estudos poderão contribuir para uma compreensão mais alargada desse fenómeno com a produção de dados quantitativos sobre esta realidade, o que fugiu aos limites desta tese.

Como se afirmou na secção dedicada ao desenho metodológico da tese, esta investigação valeu-se da técnica das observações diretas. Estas tiveram lugar em visitas à sede dos sindicatos e em algumas ações com a participação deles. Entretanto, estas observações foram bastante limitadas devido às restrições impostas pela pandemia da Covid-19. Observações sistemáticas e prolongadas no terreno representariam uma mais-valia a este estudo. Portanto,

a realização de investigações que tenham um componente maior de observações *in loco* (e.g. observação participante) seria outra forma de aprofundar o conhecimento sobre o desenvolvimento das políticas sindicais voltadas para trabalhadores/as de plataformas digitais em ambos os países.

De igual modo, todas as entrevistas neste trabalho de tese foram realizadas por videochamada. Isso ocorreu inicialmente devido às políticas de distanciamento social adotadas pelos diferentes governos, organizações e empresas em função da pandemia da Covid-19. Mesmo que algumas instâncias, às quais os/as entrevistados/as estavam vinculados/as, tenham levantado essas medidas no decorrer do trabalho de investigação, optou-se por manter um padrão da primeira até a última entrevista. Daí, a condução de entrevistas *in loco* seria outra possibilidade de captar aspetos da realidade, cujo contributo para a melhor compreensão do fenómeno investigado não foi possível perceber devido aos limites das entrevistas à distância.

A realidade concreta investigada também evidenciou outras demandas. Por exemplo, a evolução dos números sobre filiação de *Crowd-* e *Gigworkers* aos sindicatos pode ser objeto de investigações posteriores. Durante este trabalho de tese não foi possível ter acesso a dados mais concretos sobre taxas de filiação destes/as trabalhadores/as pelas razões expostas nos capítulos sobre os estudos de caso. Contudo, essas informações são essenciais para analisar um aspeto importante do poder de organização sindical.

Outras questões que perpassaram esta investigação demandariam um trabalho de pesquisa posterior ao momento de defesa desta tese. Por exemplo, havia a previsão de que no início do ano de 2023 o parlamento europeu tomaria uma decisão sobre a proposta de diretiva para a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. A partir do momento em que esta diretiva entrar em vigor é necessário investigar os reais impactos da sua implementação em cada país. Em particular, no âmbito da representação dos/as trabalhadores/as, a negociação coletiva, o direito de acesso aos/às trabalhadores/as, a definição dos algoritmos *etc.* são questões que precisariam ser investigadas.

Da mesma forma, estava previsto na Lei 45/2018 sua revisão após um período de três anos. Nesse sentido, desde outubro de 2021 tramitava na Assembleia da República um anteprojeto de Lei que propunha o estabelecimento do regime de contrato de trabalho entre o “operador de plataforma digital” e o “prestador de actividade” (Bloco de Esquerda, 2021). Caso isso ocorra, pode haver um incremento no poder institucional desses/as trabalhadores/as. Na discussão dessa proposta, pôde-se presenciar uma participação ativa da representação do STRUP. Ao final do trabalho de tese sabia-se que o XXIII Governo Constitucional

de Portugal havia adiado para o ano de 2023 a revisão da referida Lei. Portanto, investigações posteriores podem se debruçar sobre as implicações deste processo para a luta dos/as trabalhadores/as do setor do TVDE.

Para concluir, relato uma situação. Nos dias finais da escrita deste trabalho de tese estava assentado ao lado de uma garotinha de 11 anos de idade e a vi ler um conto infantil. O conto, a roupa nova do imperador, me fez pensar sobre o momento atual da luta dos/as trabalhadores/as de plataformas digitais. Nesse sentido, a cada dia fica mais evidente pela Europa e por todo o mundo que o modelo de negócios, em que empresas apoiadas pela ideologia neoliberal procuram apresentar-se como meras plataformas a pôr em contato a oferta e a procura de um determinado serviço, na realidade estão a superexplorar trabalhadores/as assalariados/as neste início de século 21. Portanto, vê-se que “o imperador está nú”.

‘Aber er hat ja gar nichts an!’ sagte endlich ein kleines Kind. ‘Hört die Stimme der Unschuld!’ sagte der Vater; und der eine zischelte dem andern zu, was das Kind gesagt hatte.

‘Aber er hat ja gar nichts an!’ rief zuletzt das ganze Volk.

REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C. (2020). Uberização: A era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avancados*, 34(98), 111–126. <https://doi.org/10.1590/S0103-4014.2020.3498.008>
- Amado, J. L. (2020). A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. In R. de L. Carelli, T. M. Cavalcanti, & V. P. da Fonseca (Eds.), *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade* (pp. 117–138). Brasília: ESMPU. Retrieved from <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>
- AMT. (2022). *Transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica (TVDE) - Parecer N.º 19/AMT/2022*. Lisboa. Retrieved from https://www.amt-autoridade.pt/media/3455/parecer_19_gaj_dapp_10fev_imt.pdf
- Antunes, R. (2009). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In R. Antunes & R. Braga (Eds.), *Infoproletários Degradação real do trabalho virtual* (pp. 231–238). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (Ed.). (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.
- Arias, C. C., Menéndez, N. D., & Haidar, J. (2020). ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. *Sociología Del Trabajo*, 97, 59–69. <https://doi.org/10.5209/stra.71907>
- Babinet, G. (2015). *Big Data, penser l'homme et le monde autrement*. Paris: Le Passeur Editeur. Retrieved from <http://www.le-passeur-editeur.com/les-livres/essais/big-data-penser-l-homme-et-le-monde-autrement/>
- Barth, V., Sprave, J., Fuss, R., Silberman, M., Kretschmer, I., Höller, J., & Mojica, A. Satzung des Vereins FairTube e.V. (2020). Deutschland. Retrieved from <https://fairtube.info/uploads/fairtube-vereinssatzung.pdf>
- Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Kurt, V. (2021). *Building workers' power in digital capitalism: Old and new labour struggles*. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/%0Aiez/16849-20201203.pdf>.
- Benner, C. (2014a). Amazonisierung oder Humanisierung der Arbeit durch Crowdsourcing?

- Gewerkschaftliche Perspektiven in einer digitalen Arbeitswelt. In C. Benner (Ed.), *Crowdwork - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit* (pp. 289–300). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Benner, C. (2014b). *Crowdwork - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. (C. Benner, Ed.). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Berg, J. M., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Office. Geneva: International Labour Office. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Bernaciak, M., Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2014). *European trade unionism: from crisis to renewal?* (B. ETUI Printshop, Ed.). Brussels: ETUI aisbl. Retrieved from <https://www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal>
- Bertschek, I., Ohnemus, J., & Viete, S. (2016). *Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und den Motiven von Crowdworkern*. ZEW Forschungsbericht (Vol. 462). Mannheim. Retrieved from <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/ZEWfb462EndberichtCrowdworker2016.pdf>
- Bloco de Esquerda. Projeto de lei - Regula as relações de trabalho com os operadores de plataformas digitais (2021). Lisboa: Assembleia da República. Retrieved from <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764f44597a4f57566d5a4459744e54526a597930304d47526b4c54686b4d5759745a574d7a4d>
- BMAS. (2015). *Grünbuch Arbeiten 4.0*. Berlin. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- BMAS. (2016). *Weißbuch Arbeiten 4.0*. Berlin. Retrieved from <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>
- BMAS. (2020). *Eckpunkte des BMAS - Faire Arbeit in der Plattformökonomie*. Retrieved from https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2020/eckpunkte-faire-plattformarbeit-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Boavida, N., & Moniz, A. B. (2019). *Work in digital platforms: Literature review and preliminary interviews in Portugal*. *Work in digital platforms: Literature review from*

- Germany, Hungary, Portugal and Spain. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1htnJV8TqnTpjAHajlVVvBmsxkzdJD1Qs/view>
- Boavida, N., & Moniz, A. B. (2022). Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal. *Sociologia: Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto*, (Temático-Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares), 32–61. <https://doi.org/10.21747/08723419/soctem2022a3>
- Boavida, N., Moniz, A. B., Naumann, R., Roque, I., & Azevedo, R. (2021). *Portugal: final national report of the project crowdwork - Case studies on digital labour platforms. Final Report of the Consortium of the Project Crowdwork – Context and case studies*. Lisboa. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1WcI3VBycJn5k5WLI9KxdKdHsDPK2pd5M/view>
- Bonin, H., & Rinne, U. (2017). *Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen*. Bonn. Retrieved from https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_80.pdf
- Botsman, R., & Rogers, R. (2010). *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*. New York: Harper Collins. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2549919>
- Brecht, B. (1929-30). (1955). Die Maßnahme. In *Gesammelte Werke in 20 Banden*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Brinkmann, U., Choi, H.-L., Detje, R., Dörre, K., Holst, H., Karakayali, S., & Schmalstieg, C. (2008). *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90964-6>
- Brinkmann, U., & Nachtwey, O. (2010). Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. *Aus Politik Und Zeitgeschichte*, 13–14, 21–29.
- BTE. (2006). Estatutos. *Ministério Do Trabalho e Da Solidariedade Social*. MTSS. Retrieved from http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2006/bte32_2006.pdf
- BTE. (2007). Estatutos. *Ministério Do Trabalho e Da Solidariedade Social*. MTSS. Retrieved from http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2007/bte47_2007.pdf
- BTE. (2021). Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno (Projeto de diploma para apreciação pública). *Ministério Do Trabalho e Da Solidariedade Social*. Retrieved from http://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf
- Bundesarbeitsgericht. Urteil vom 1. Dezember 2020 - 9 AZR 102/20 (2020). Erfurt.

- Retrieved from <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/9-AZR-102-20.pdf>
- Bundesregierung. (2021). *Koalitionsvertrag - Mehr Fortschritt wagen*. Retrieved from https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf
- Butollo, F. (2016). „*Industrie 4 . 0*“ – a cornerstone of the German innovation strategy: A critical assessment. Jena.
- Butollo, F. (2017). Automatisierung und der Kampf um die Digitalisierungsdividende. Thesen zur Kritik an den apolitischen Prognosen über den Arbeitsmarkt der Zukunft. In *Konferenz „digidemos“ der Friedrich-Ebert-Stiftung* (pp. 01–05). Berlin. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/317597746_Automatisierung_und_der_Kampf_um_die_Digitalisierungsdividende_Thesen_zur_Kritik_an_den_apolitischen_Prognosen_uber_den_Arbeitsmarkt_der_Zukunft
- Butollo, F. (2019). Die Hölle friert zu. Machtressourcen und Organizing bei Ryanair. In *Entgrenzte Arbeit, (un)begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus* (pp. 148–167). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Butollo, F., & Engel, T. (2015). Industrie 4.0 – arbeits- und gesellschaftspolitische Perspektiven Zwischen Dystopie und Euphorie. *Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, 103, Set, 29–41. Retrieved from <http://www.zeitschrift-marxistische-erneuerung.de/article/1393.industrie-4-0-arbeits-und-gesellschaftspolitische-perspektiven.html>
- Butollo, F., & Nuss, S. (2019). *Marx und die Roboter: Vernetzte Produktion, Künstliche Intelligenz und lebendige Arbeit*. (F. Butollo & S. Nuss, Eds.). Berlin: Karl Dietz Verlag Berlin.
- Cambridge. (2021). Uberize / Uberization. Retrieved July 3, 2021, from <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/uberize>
- Carmo, R. M. do, Caleiras, J., Roque, I., & Assis, R. V. de. (2021). *O Trabalho aqui e agora. Crises, percursos e vulnerabilidades*. Lisboa: Edições tinta-da-china, Lda.
- CGTP-IN. (2017). Reflexão para o debate - Conferência Sindical Internacional “O futuro do trabalho.” In *International trade union conference. The future of work – value the work and value the workers* (p. 20). Lisboa. Retrieved from <https://www.cgtp.pt/images/images/2017/11/Conference-Document-English.pdf>

- CGTP-IN. (2020a). Divulgadas conclusões do Plenário de motoristas de TVDE. Retrieved July 16, 2022, from <http://www.cgtp.pt/accao-e-luta-geral/14882-divulgadas-conclusoes-plenario-de-motoristas-de-tvde-strup>
- CGTP-IN. (2020b). Grupo de trabalho fez avançar caderno reivindicativo dos parceiros e motoristas TVDE. Retrieved July 16, 2022, from <http://www.cgtp.pt/accao-e-luta-geral/15304-grupo-de-trabalho-fez-avancar-caderno-reivindicativo-dos-parceiros-e-motoristas-tvde-strup>
- CGTP-IN. (2020c). Milhares de motoristas TVDE em protesto contra degradação das condições de trabalho. Retrieved July 16, 2022, from <http://www.cgtp.pt/accao-e-luta-geral/15057-milhares-de-motoristas-tvde-em-protesto-contra-degradacao-das-condicoes-de-trabalho?highlight=WyJ0dmRlII0=>
- CGTP-IN. (2020d). TVDE (Uber e outros): Paraíso prometido rapidamente se transformou num inferno. Retrieved July 16, 2022, from <http://www.cgtp.pt/accao-e-luta-geral/14708-tvde-uber-e-outros-paraíso-prometido-rapidamente-se-transformou-num-inferno>
- CGTP-IN. (2021). Luta dos trabalhadores TVDE continua no dia 3 de Novembro. Retrieved December 3, 2022, from <http://www.cgtp.pt/accao-e-luta-geral/16755-luta-dos-trabalhadores-tvde-continua-no-dia-3-de-novembro?highlight=WyJ0dmRlII0=>
- CGTP-IN. (2022). Intervenção da Secretária-geral -Manifestação 15 de Outubro. Retrieved November 30, 2022, from <http://www.cgtp.pt/informacao/comunicacao-sindical/18048-intervencao-da-secretaria-geral-manifestacao-15-de-outubro?highlight=WyJ0cmFiYWxobyIsImRpZ25vIiwidHJhYmFsaG8gZGlnbm8iXQ>
- Chandler, D., & Fuchs, C. (2019). *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data*. (D. Chandler & C. Fuchs, Eds.). London: University of Westminster Press. <https://doi.org/10.16997/book29>
- Chesalina, O. (2018). Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: a comparative study. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 7(1–2), 17. <https://doi.org/10.20318/sllerj.2018.4433>
- Chicchi, F., Frapporti, M., Marrone, M., & Pirone, M. (2020). *Covid-19 impact on platform economy: a preliminary outlook*. (F. Chicchi, M. Frapporti, M. Marrone, & M. Pirone, Eds.). Retrieved from [http://amsacta.unibo.it/6471/1/Covid-19 Impact on Platform](http://amsacta.unibo.it/6471/1/Covid-19%20Impact%20on%20Platform)

- economy. A Preliminary outlook.pdf
- Code of Conduct. (2017). *Code of Conduct - Grundsätze für bezahltes Crowdsourcing / Crowdworking*. Retrieved from <http://www.crowdsourcing-code.de/>
- Coelho, B. da P. de M. (2022). Work by digital platforms in Germany: an analysis on the labour market and the decision 9 AZR 102 / 20 of the Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht). *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 5, 01–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.121>
- COLABOR. (2021). As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Retrieved July 18, 2022, from <https://colabor.pt/agenda/12-novembro-2020-plataformas-digitais-futuro-trabalho/>
- Costa, H. A. (2018). O Sindicalismo Ainda Conta? Poderes Sindicais em Debate no Contexto Europeu. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, (104), 259–285. <https://doi.org/10.1590/0102-259285/104>
- Costa, H. A. (2022). *The ILO-Chair at FEUC: talks on the future of work*. (H. A. Costa, Ed.). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra. <https://doi.org/10.14195/978-989-26-2277-4>
- Costa, H. A., & Carneiro, B. (2021). Digital communication as a global challenge for trade unions: lessons from Brazil and Portugal. *Tempo Social*, 33(2), 183–208. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2021.182000>
- Costa, H. A., Estanque, E., Fonseca, D., & Silva, M. C. da. (2020). *Poderes Sindicais em Debate: desafios e oportunidades na Autoeuropa, TAP e PT-Altice*. Coimbra: CES e Edições Almedina.
- Costa, H. A., & Rego, R. (2021). (Re)Pensar a representatividade no campo laboral. *Ensino Superior*, 72/73, 6–13. <https://doi.org/10.26329/2021.72/73.3>
- Costa, H. A., Soeiro, J., & Miranda Filho, V. F. (2022). Sentidos, regulações e práticas de plataformização do trabalho em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 129, 85–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/rccs.13957>
- COTEC. (n.d.). *Indústria 4.0 - Estratégia Nacional para a Digitalização da Economia*. Retrieved from https://cotecportugal.pt/wp-content/uploads/2020/02/industria4_0medidas-pt-1.pdf
- Daugareilh, I., Degryse, C., & Pochet, P. (2019). *The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective* —. Brussels. <https://doi.org/D/2019/10.574/25>
- De Groen, W. P., & Maselli, I. (2016). *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*. Bruss: CEPS (Centre for European Policy Studies). Retrieved from

- <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/B9781843342175500083>
- De Stefano, V. (2016). The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy.” *SSRN Electronic Journal*, (71). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. Brussels. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>
- Degryse, C. (2023). (Re)inventing the collective dimension in a ‘virtualised’ labour market. In I. Ness (Ed.), *The Routledge handbook of the gig economy*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315745381>
- Deutscher Bundestag. Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz), 2021 Bundesanzeiger § (2021). Bonn: Bundestag. Retrieved from https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s1762.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s1762.pdf%27%5D__1672162861720
- Deutscher Bundestag. Gesetz zur Modernisierung des Personenbeförderungsrechts, 2021 Bundesanzeiger § (2021). Bonn, Deutschland: Bundestag. Retrieved from [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*\[@attr_id=%27bgbl121s5162.pdf%27\]#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s0822.pdf%27%5D__1670041521912](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*[@attr_id=%27bgbl121s5162.pdf%27]#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s0822.pdf%27%5D__1670041521912)
- DGB. (2022). *Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Richtlinien-Entwurf der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter*. Retrieved from <https://www.dgb.de/themen/++co++fdc8cd62-7dc5-11ec-a685-001a4a160123>
- Dias, H. (2021). The evolution of Portuguese trade unionism: Political economies and power resources. *Industrial Relations Journal*, 52(3), 237–254. <https://doi.org/10.1111/irj.12328>
- Dirksen, U., & Herberg, M. (2021). *Gewerkschaften im Wandel 4.0: Wie sich Gewerkschaften weltweit der neuen Welt der Arbeit stellen*. Berlin. Retrieved from http://www.fes.de/lateinamerika/in_la/gewerkschaften.htm
- Doellgast, V., Wagner, I., & O’Brady, S. (2022). Negotiating limits on algorithmic management in digitalised services: cases from Germany and Norway. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(01), 102425892211430.

<https://doi.org/10.1177/10242589221143044>

- Dörre, K. (2008). Die strategische Wahl der Gewerkschaften - Erneuerung durch Organizing? *WSI-Mitteilungen*, 61(1), 3–10. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2008-1-3>
- Dörre, K. (2011). Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In T. Haipeter & K. Dörre (Eds.), *Gewerkschaftliche Modernisierung* (pp. 267–302). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93332-0>
- Dörre, K. (2020). Die Corona-Pandemie – eine Katastrophe mit Sprengkraft. *Berliner Journal Für Soziologie*, 30(2), 165–190. <https://doi.org/10.1007/s11609-020-00416-4>
- Dörre, K. (2022). *Der Jenaer Machtressourcenansatz – Bilanz und Ausblick. Gewerkschaften und Machtressourcen in der grossen Transformation*. Jena. Retrieved from <https://www.machtressourcen-konferenz.de/>
- Drahokoupil, J., & Jepsen, M. (2017). Die digitale Ökonomie und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt. 1. Die Plattform-Ökonomie. *Transfer*, 23(2), 114–119. <https://doi.org/10.1177/1024258917701380b>
- Drahokoupil, J., & Piasna, A. (2019). Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the SMart Arrangement. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3316133>
- Dufresne, A., & Leterme, C. (2021). *App Workers United. The Struggle for Rights in the Gig Economy*. Brussels. Retrieved from https://left.eu/content/uploads/2021/02/Study_EMPL2-v2-App.pdf
- Dürkheim, E. (1999). *Da divisão do trabalho social* (2.). São Paulo: Martins Fontes.
- Dyer-Witheford, N. (2015). *Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*. London: Pluto Press.
- Ellmer, M., & Hofmann, J. (2016). Editorial: Digitale Arbeit und Plattformkapitalismus. *Kurswechsel*. Retrieved from http://www.beigewum.at/wp-content/uploads/1_KuWe216_KW_2_2016_druck.pdf
- Ernst, S. (2022). *IG Metall fordert von Unternehmen und Politik ein neues Sicherheitsversprechen in der Transformation. Pressemitteilung*. Frankfurt am Main. Retrieved from https://www.igmetall.de/download/20220127_220127_Pressemitteilung_Jahrespressekonferenz_31b088c715a0c34ef9a376d644880d5f0f0d37f8.pdf
- Esquerda.net. (2021a). Audição sobre Direitos no trabalho em Plataformas Digitais.

- Retrieved August 30, 2022, from <https://www.esquerda.net/artigo/audicao-sobre-direitos-no-trabalho-em-plataformas-digitais/75326>
- Esquerda.net. (2021b). Porto: Manifestação de estafetas denuncia abusos e precariedade. Retrieved April 24, 2021, from <https://www.esquerda.net/artigo/porto-manifestacao-de-estafetas-denuncia-abusos-e-precariedade/74014>
- Esquerda.net. (2022a). Audição parlamentar: Direitos para os trabalhadores das plataformas. Retrieved July 19, 2022, from <https://www.youtube.com/watch?v=Vu2iEgjuFY4>
- Esquerda.net. (2022b). Estafetas de plataformas digitais manifestaram-se no Porto contra roubo e exploração. Retrieved April 4, 2022, from <https://www.esquerda.net/artigo/estafetas-de-plataformas-digitais-manifestaram-se-no-porto-contraroubo-e-exploracao/80237>
- Estanque, E., & Costa, H. A. (2018). Trabalho e desigualdades no século XXI: velhas e novas linhas de análise. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (Número especial), 261–290. <https://doi.org/10.4000/rccs.7947>
- Estanque, E., Costa, H. A., Fonseca, D., & Santos, A. (2018). Digitalização e precariedade laboral: novos desafios para o sindicalismo e os movimentos sociais no contexto português. *Século XXI – Revista de Ciências Sociais*, 8(2), 589. <https://doi.org/10.5902/2236672536155>
- Estanque, E., Costa, H. A., Fonseca, D., & Silva, M. C. da. (2020). *Trade Union Powers: Implosion or Reinvention?* Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- Eurofound. (2022). *Regulating minimum wages and other forms of pay for the self-employed*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22064en.pdf
- European Commission. (2021). *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council: on improving working conditions in platform work*. Brussels. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>
- Fabo, B., Beblavý, M., & Kilhoffer, Z. (2017). *An overview of European Platforms : Scope and Business Models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/762447>
- Fairtube. (2022). *Bericht zur Unterstützungsarbeit von FairTube*. Frankfurt am Main.

- FairTube. (2020). *Juli 2020: What have we achieved?* Retrieved from <https://www.facebook.com/groups/youtuberunion>
- Fairwork Foundation. (2021). *Work in the Planetary Labour Market - Fairwork Cloudwork Ratings 2021*. Retrieved from <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2021/06/Fairwork-cloudwork-2021-report.pdf>
- Fairwork Foundation. (2022). Fairwork Response to the European Commission's Proposal for a Directive on Platform Work. Retrieved February 12, 2022, from <https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-response-to-the-european-commissions-proposal-for-a-directive-on-platform-work/>
- Farrell, D., Greig, F., & Hamoudi, A. (2018). *The Online Platform Economy in 2018: drivers, workers, sellers, and lessors*. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3252994
- FECTRANS. (2020a). Organizar e mobilizar os trabalhadores dos TVDE. Retrieved July 16, 2022, from <http://www.fectrans.pt/index.php/sectores/geral-10/2819-organizar-e-mobilizar-os-trabalhadores-dos-tvde>
- FECTRANS. (2020b). TVDE: Foram milhares em protesto. Retrieved December 3, 2022, from <http://www.fectrans.pt/index.php/sectores/geral-10/2867-tvde-foram-milhares-em-protesto?highlight=WyJ0dmRlII0=>
- FECTRANS. (2020c). *TVDE - transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma electrónica. Caderno Reivindicativo*. Lisboa. Retrieved from http://www.fectrans.pt/images/informacao/Acordos/TVDE/20201106_-_Caderno_Reivindicativo_TVDE.pdf
- FECTRANS. (2021a). Audição na 6ª Comissão Parlamentar. Retrieved July 17, 2022, from <http://www.fectrans.pt/index.php/sectores/geral-10/3047-audicao-na-6-comissao-parlamentar?highlight=WyJ0dmRlII0=>
- FECTRANS. (2021b). Continuar a luta dos trabalhadores TVDE. Retrieved December 3, 2021, from <http://www.fectrans.pt/index.php/sectores/geral-10/3200-continuar-a-luta-dos-trabalhadores-tvde?highlight=WyJ0dmRlII0=>
- FECTRANS. (2022). Valorizar o salário / Garantir a protecção no acidente. Retrieved from http://www.fectrans.pt/images/informacao/comunicados/Estafetas_das_Plataformas_Digitais/Comunicado_Estafetas_23_Março_2022.pdf
- Fernández-Macías, E. (2017). *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment*. (Eurofound). Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document

/ef18002en.pdf

- Field, F., & Forsey, A. (2016). Sweated Labour, (December). Retrieved from <http://www.frankfield.co.uk/upload/docs/Sweated Labour - Uber and the “gig economy”.pdf>
- Florisson, R., & Mandl, I. (2018). *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf>
- Frege, C., Heery, E., & Turner, L. (2004). The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries. In C. Frege & J. Kelly (Eds.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (pp. 137–158). Oxford / New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.001.0001>
- Frenken, K., & Schor, J. (2017). Putting the sharing economy into perspective. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 23, 3–10. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2017.01.003>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* Oxford. Retrieved from https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171–188. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>
- Fuchs, C. (2019a). Big Data Capitalism. In *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data*. London: University of Westminster Press.
- Fuchs, C. (2019b). Karl Marx in the Age of Big Data Capitalism. In D. Chandler & C. Fuchs (Eds.), *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data*. London: University of Westminster Press.
- Funke, C., & Picot, G. (2021). Platform work in a Coordinated Market Economy. *Industrial Relations Journal*, 52(4), 348–363. <https://doi.org/10.1111/irj.12339>
- Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2017). XIX Centenário do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social: Conferência O Futuro do Trabalho. *Cadernos Sociedade e Trabalho*, XIX, 98. Retrieved from

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55251/cst19.pdf/72b6818a-1bae-461b-bbf7-137d8ffb6095>

- Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2021). *Webinar de Apresentação do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*. Lisboa. Retrieved from <http://www.gep.mtsss.gov.pt/-/webinar-de-apresentacao-do-livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho-22-de-junho-de-2021>
- Gallas, A. (2018). Class Power and Union Capacities: A Research Note on the Power Resources Approach. *Global Labour Journal*, 9(3), 348–352. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i3.3712>
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72, 1039–1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>
- Gegenhuber, T., Schuessler, E., Reischauer, G., & Thäter, L. (2022). Building collective institutional infrastructures for decent platform work: the development of a crowdwork agreement in Germany. In A. A. Gümüşay, E. Marti, H. Trittin-Ulbrich, & C. Wickert (Eds.), *Organizing For Societal Grand Challenges* (Vol. 4, pp. 88–100). Bingley: Emerald Publishing. Retrieved from <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/53960/9781839098260.pdf?sequence=1#page=64>
- Gerst, D., Pickshaus, K., & Wagner, H. (2011). Revitalisierung der Gewerkschaften durch Arbeitspolitik? Die Initiativen der IG Metall – Szenario für Arbeitspolitik in und nach der Krise. In T. Haipeter & K. Dörre (Eds.), *Gewerkschaftliche Modernisierung* (pp. 136–163). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93332-0>
- Gobel, N. (2022). Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares. *Sociologia, Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto*. Retrieved from <https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/issue/view/837>
- Gonçalves, R. F. S. (2016). *O setor dos táxis em crise: o choque das aplicações de partilha*. Universidade de Coimbra. Retrieved from [https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/33187/1/Trabalho de Projeto FINAL.pdf](https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/33187/1/Trabalho%20de%20Projeto%20FINAL.pdf)
- Gontek, F. (2019, July). Kampf gegen die Übermacht: IG Metall nimmt sich YouTube vor. *Spiegel*. Retrieved from <https://www.spiegel.de/start/ig-metall-als-gewerkschaft-fuer-youtuber-der-kampf-um-mehr-mitbestimmung-a-68b18536-da9c-4a8b-999e-a0b904d09a7e>
- Gouveia, R. D. F. (2018). *A gestão dos recursos humanos na uberização - o caso da uber*

- em Portugal*. Instituto Universitário de Lisboa. Retrieved from https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17136/1/master_rafael_freitas_gouveia.pdf
- Gramsci, A. (2016). *Cadernos do cárcere*. V. 03 (7. ed). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Greef, S., & Schroeder, W. (2017). *Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure*. Kassel. Retrieved from https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/55503/ssoar-2017-greef_et_al-Plattformokonomie_und_Crowdfunding_Eine_Analyse.pdf?sequence=1
- Greef, S., Schroeder, W., & Sperling, H. J. (2020). Plattformökonomie und Crowdfunding als Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift Für Arbeit, Organisation Und Management*, 27(2–2020), 205–226. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i2.06>
- Grifo, J. M. A. (2021). *A gig economy em Portugal: as condições socioeconómicas dos condutores TVDE*. Universidade de Lisboa. Retrieved from <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/25659/1/DM-JMAG-2021.pdf>
- Häfner, N. (2021, April 7). Der Youtube-Prediger. *Süddeutsche Zeitung*. Retrieved from <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/youtube-fairtube-1.5257083?print=true>
- Haipeter, T. (2020). Digitalisation, unions and participation: the German case of ‘industry 4.0.’ *Industrial Relations Journal*, 51(3), 242–260. <https://doi.org/10.1111/irj.12291>
- Haipeter, T., & Hoose, F. (2019). *Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. IAQ Report. Universität Duisburg Essen. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. Duisburg Essen*. Retrieved from <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2019/report2019-05.pdf>
- Hall, P. A., & Soskice, D. (Eds.). (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
- Harmon, E., & Silberman, M. (2018). *Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms. Computer Supported Cooperative Work: CSCW: An International Journal* (Vol. 27). Computer Supported Cooperative Work (CSCW). <https://doi.org/10.1007/s10606-018-9313-5>
- Harvey, D. (2018). *Marx, Capital and the Madness of Economic Reason*. New York: Oxford University Press.
- Harvey, D. (2020). *Anticapitalismo em tempos de pandemia: marxismo e ação coletiva*. São

Paulo: Boitempo.

- Hauben, H., Lenaerts, K., & Weyaert, W. (2020). *The platform economy and precarious work*. Luxembourg,. Retrieved from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Heiland, H. (2020). *Workers' Voice in Platform Labour. An Overview*. Düsseldorf. Retrieved from https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=9041
- Hill, S. (2015). *Raw deal : how the "Uber economy" and runaway capitalism are screwing American workers*. New York: St. Martin's Press.
- Hofmann, J., & Benner, C. (2019). *Geschichte der IG Metall - Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Howcroft, D., & Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38. <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>
- Huber, B., Wetzel, D., & Eichler, B. (2012). Zukunft der Arbeit: umweltgerecht, intelligent und nachhaltig. *IT-Magazin: Das Branchenmagazin Der IG Metall*, 1–4. Retrieved from https://www.igmetall.de/download/0192639_it-magazin_4_2012_fuer_internet_aebe33c7b369d25ecc077195034746d6d489f0ca.pdf
- Huws, U. (2001). The making of a cybertariat? virtual work in a real world. *Socialist Register*, 37(Working Classes, Global Realities), 1–23. Retrieved from <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5753/2649>
- Huws, U. (2016). Platform Labour: Sharing Economy or Virtual Wild West? *Journal for a Progressive Economy*, (07-January), 24–27. Retrieved from https://www.socialistsanddemocrats.eu/sites/default/files/progressive_economy_technological_revolution_en_160120_0.pdf
- Huws, U. (2019). *Labour in Contemporary Capitalism: What Next?* London: Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-52042-5>
- Huws, U., & Joyce, S. (2016). Crowd working survey. The size of Germany's "Gig Economy" revealed for the first time. *University of Herforshire*, 4. Retrieved from <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf>
- Huws, U., Spencer, N. H., & Coates, M. (2019). *The platformisation of work in Europe: results from research in 13 European countries*. Brussels. Retrieved from <https://www.feps-europe.eu/resources/publications/686-%0Athe-platformisation-of-work-in-europe.html>

- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy*. Brussels: FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire. Retrieved from <https://feps-europe.eu/assets/9d13a6d2-5973-4131-b9c8-3ca5100f92d4/work-in-the-european-gig-full-report-pppdf.pdf>
- Huxley, A. (2010). *Admirável Mundo Novo*. Rio de Janeiro: Globo.
- Hyman, R. (1994). Changing trade union identities and strategies. In R. Hyman & A. Ferner (Eds.), *New frontiers in European industrial relations* (pp. 108–139). Oxford: Wiley-Blackwell.
- IG Metall. (n.d.). Solo-Selbstständig? Aber nicht allein! Informationen für Freischaffende. Retrieved from <https://fairtube.info/uploads/flyer-solo-selbststaendige-igm.pdf>
- IG Metall. (2015). *Beschlüsse des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall in Frankfurt - Gute Arbeit. Gutes Leben*. Frankfurt am Main. Retrieved from https://www.igmetall.de/download/IGM_Beschlussbroschuere_23GT_download_f0bb3f0f2d131f91ff4d3872b15c8e84e88812e.pdf
- IG Metall. (2017a). Crowdwork im internationalen Vergleich. In *Pressekonferenz der IG Metall „Crowdwork im internationalen Vergleich“*. Rechtliche Handlungsfelder. Berlin. Retrieved from https://www.igmetall.de/download/2017_06_09_CrowdworkingKonferenz_Statement_Waas_8ce9cba0f860d746cfcda3147953df791995c664.pdf
- IG Metall. (2017b). IG Metall zieht positive Zwischenbilanz des Crowdworking-Projektes. *Digitale Pressemappe Zur Pressemitteilung Nr. 28/2017*, pp. 1–3. Retrieved from <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/ig-metall-zieht-positive-zwischenbilanz-des-crowdworking-p>
- IG Metall. (2018). Crowdsourcing Code of Conduct - Ombudsstelle - Regeln. Retrieved September 6, 2022, from <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/seite/regeln/>
- IG Metall. (2019). *Jahresbericht über die Tätigkeiten der Ombudsstelle Code of Conduct für bezahltes Crowdworking für die Jahre 2017 und 2018*. Frankfurt am Main. Retrieved from <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/uploads/jahresbericht-ombudsstelle-code-of-conduct-2017-2018.pdf>
- IG Metall. (2020a). Arbeit auf digitalen Plattformen: IG Metall begrüßt Vorschläge des Bundesarbeitsministeriums. Retrieved December 3, 2022, from <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/arbeit-auf-digitalen-plattformen-ig-metall-begruesst--vors>

- IG Metall. (2020b). *Jahresbericht über die Tätigkeiten der Ombudsstelle Code of Conduct für bezahltes Crowdfunding für das Jahr 2019*. Frankfurt am Main. Retrieved from <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/uploads/jahresbericht-ombudsstelle-code-of-conduct-2019.pdf>
- IG Metall. (2021a). IG Metall begrüßt EU-Plan zur Stärkung der Rechte von Plattformbeschäftigten. Retrieved December 9, 2021, from <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/ig-metall-begruesst-eu-plan-zur-staerkung-der-rechte-von>
- IG Metall. (2021b). *Jahresbericht über die Tätigkeiten der Ombudsstelle Code of Conduct für bezahltes Crowdfunding für das Jahr 2020*. Frankfurt am Main. Retrieved from <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/uploads/jahresbericht-ombudsstelle-code-of-conduct-2020.pdf>
- IG Metall. (2021c). *Jahresbericht über die Tätigkeiten der Ombudsstelle Code of Conduct für bezahltes Crowdfunding für das Jahr 2021*. Frankfurt am Main. Retrieved from <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/uploads/jahresbericht-ombudsstelle-code-of-conduct-2021.pdf>
- IG Metall et al. (2016). *Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit: Vorschläge für Plattformbetreiber, Kunden, politische Entscheidungsträger, Beschäftigte und Arbeitnehmerorganisationen*. Frankfurt. Retrieved from https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_DE_1c33819e1e90d2d09e531a61a572a0a423a93455.pdf
- IG Metall Vorstand. (2020). *Satzung der IG Metall - Beschlossen auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 6. bis 12. Oktober 2019 in Nürnberg*. (K. Dierichs Druck + Media GmbH Co. KG, Ed.) (1. Auflage). Frankfurt am Main. Retrieved from https://www.igmetall.de/download/20191231_IGM_Satzung_2020_web_4bc0a0e0054f65e751cf12b6d4b17c76d0a01873.pdf
- Ilsøe, A. (2017). The digitalisation of service work – social partner responses in Denmark, Sweden and Germany. *Transfer*, 23(3), 333–348. <https://doi.org/10.1177/1024258917702274>
- IMT. (2021). *Avaliação do regime TVDE relatório final*. Retrieved from <https://www.imt-ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Noticias/Paginas/Relatorio-Final-Aval-Reg-Jur-TVDE092022.aspx>
- Internet Live Stats. (2022). Internet users in the world. Retrieved July 26, 2022, from <https://www.internetlivestats.com/>

- Jacobi, O. (2019). IG Metall: in the vanguard of transformation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(3), 393–395. <https://doi.org/10.1177/1024258919855922>
- Jensen, C. S., Madsen, J. S., & Due, J. (1995). A role for a pan-European trade union movement? Possibilities in European IR-regulation. *Industrial Relations Journal*, 26(1), 4–18. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1995.tb00719.x>
- Jepsen, M., & Drahokoupil, J. (2017). Die digitale Wirtschaft und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. 2. Die Konsequenzen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt. *Transfer*, 23(3), 258–262. <https://doi.org/10.1177/1024258917714659b>
- Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Hernandez, D., & Dumitrescu, V. (2020). *Working on digital labour platforms A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work*. European Trade Union Institute. Brussels: ETUI. Retrieved from <https://european.economicblogs.org/voxeu/2019/furrer-harmon-rani-silberman-working-conditions-digital-labour-platforms>
- Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *International Labour Office*, (94), 54. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12235.90400>
- Joyce, S., Neumann, D., Trappmann, V., & Umney, C. (2020). A global struggle: worker protest in the platform economy. *European Economic, Employment and Social Policy*, 2, 6. Retrieved from <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/A-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The rise and nature of alternative work arrangements in the united states, 1995–2015, 72(March), 382–416. <https://doi.org/10.1177/0019793918820008>
- Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, XXXII(3), 1–15. Retrieved from <https://issues.org/rise-platform-economy-big-data-work/>
- Kiess, J. (2017). *The gig economy and social partnership in Germany: towards a German Model 4.0? Snis.Ch*. Retrieved from https://snis.ch/wp-content/uploads/2020/01/2017_Bonvin_Germany-SNIS-final-report.pdf
- Korpi, W. (1974). Conflict, Power and Relative Deprivation. *American Political Science Review*, 68(4), 1569–1578. <https://doi.org/10.2307/1959942>
- KPMG Portugal. (2019). *i4.0 (Indústria 4.0) - fase II*. Retrieved from

- https://cotecportugal.pt/wp-content/uploads/2020/01/COTEC_Programa-i4.0_Segunda-Fase_vf1geral-logo.pdf
- Krein, J. D., & Dias, H. (2018). The CUT's Experience during the Workers' Party Governments in Brazil (2003-2016). *Global Labour Journal*, 9(2), 199–214. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3342>
- Krzywdzinski, M., & Gerber, C. (2020). *Varieties of platform work? Plattformarbeit und soziale Ungleichheit in Deutschland und den USA* (Weizenbaum Series No. No. 7). Berlin. <https://doi.org/https://doi.org/10.34669/wi.ws/7>
- Krzywdzinski, M., Gerst, D., & Butollo, F. (2022). Promoting human-centred AI in the workplace. Trade unions and their strategies for regulating the use of AI in Germany. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(01), 102425892211422. <https://doi.org/10.1177/10242589221142273>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2019). *Analyzing Qualitative Data with MAXQDA*. Cham: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-15671-8>
- Lahera Sánchez, A. (2019). Digitalización, robotización, trabajo y vida: cartografías, debates y prácticas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), 249–273. <https://doi.org/10.5209/crla.66037>
- Lehdonvirta, V. (2016). Algorithms that Divide and Unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in 'Microwork.' In J. Flecker (Ed.), *Space, Place and Global Digital Work*. London: Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-48087-3>
- Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2017). *Rough waters European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI Printshop. Retrieved from [https://www.etui.org/sites/default/files/Rough Waters-2018 Web version.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Rough%20Waters-2018%20Web%20version.pdf)
- Leimeister, J. M., Durward, D., & Zogaj, S. (2016). *Crowd Worker in Deutschland: Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen*. Study der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Retrieved from https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf
- Lenzner, M. (2021). *Die Gig Economy in Deutschland und Brasilien: ein Vergleich zu Ausmaß und Form prekärer Arbeit im Bereich plattformvermittelter Personenbeförderungs- und Essenslieferdiensten* (21 No. 01). Chemnitz. Retrieved from <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:ch1-qucosa2-739768>
- Leonardi, E., & Pirina, G. (2020). Uber in the Portuguese gig economy: a laboratory for platform capitalism. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(2), 46–63. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.14.2.0046>

- Lima, M. (2016). O uso da entrevista na pesquisa empírica. In *Métodos de pesquisas em ciências sociais: bloco qualitativo*. (pp. 24–41). São Paulo: Sesc São Paulo e Cebrap.
- Lorig, P. (2015). Soloselbstständige Internet-Dienstleister im Niedriglohnbereich: Prekäres Unternehmertum auf Handwerksportalen im Spannungsfeld zwischen Autonomie und radikaler Marktabhängigkeit. *Arbeits- Und Industriesoziologische Studien*, 8(1), 55–75. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.023>
- Lusa. (2020). Cerca de 500 motoristas TVDE concentraram-se em Lisboa para pedir alterações à legislação. Retrieved July 16, 2022, from <https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/cerca-de-500-motoristas-tvde-concentraram-se-em-lisboa-para-pedir-alteracoes-a-legislacao-13007869.html>
- Lusa. (2021a). Motoristas TVDE discutem condições de trabalho com o Governo. Retrieved December 3, 2022, from <https://sicnoticias.pt/pais/2021-03-24-Motoristas-TVDE-discutem-condicoes-de-trabalho-com-o-Governo-edfc2a23>
- Lusa. (2021b, February 25). Sindicato alerta para excesso de trabalho de motoristas de TVDE para “subsistirem.” *Público*. Retrieved from <https://www.publico.pt/2021/02/25/economia/noticia/sindicato-alerta-excesso-trabalho-motoristas-tvde-subsistirem-1952117>
- Manga, E., Hamilton, P., & Kisingu, S. (2020). *Riding on a union App: Uganda’s Public Transport Workers’ Digital Response to Platforms*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16849-20201203.pdf>
- Martín-Artiles, A., Godino, A., & Molina, O. (2018). Independent professionals in the digital age: the future of the precariat? *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 231–256. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.75>
- Martín-Artiles, A., & Pastor, A. (2020). Plataformas digitais: condiciones de trabajo y representación colectiva - retos de futuro. *Informe*. CCOO. Retrieved from https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2020/FCG/202009_EstudiDigitalizacion_total.pdf
- Martins, R. (2022, December 20). Novas regras nas plataformas abrem a porta a mudanças nos TVDE. *Público*, pp. 18–19. Retrieved from <https://www.publico.pt/2022/12/19/economia/noticia/novo-regime-trabalho-plataformas-abre-porta-mudancas-tvde-2032037>
- Marx, K. (1962). *Das Kapital - Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapitals*. Berlin: Dietz Verlag.

- Marx, K., & Engels, F. (1978). Die deutsche Ideologie: Kritik der neuesten deutschen Philosophie in ihren Repräsentanten Feuerbach, B. Bauer und Stirner, und des deutschen Sozialismus in seinen verschiedenen Propheten. In *MEW–Marx-Engels Werke. Band 3*. Berlin: Dietz Verlag.
- Mayer-Schönberger, V., & Cukier, K. (2013). *Big Data: A Revolution That Will Transform How We Live, Work, and Think. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Boston / New York: Eamon Dolan/Mariner Books.
- Moore, P. V. (2018a). *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts*. London: Routledge.
- Moore, P. V. (2018b). *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*. Geneva: International Labour Office. Bureau for Workers' Activities. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf
- Moreira, T. C., & Dray, G. (2020). *Green book - future of work (lecture)*. Lisboa. Retrieved from <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=bac5464a-156f-4b2e-9600-85a7fe11934f>
- Moreira, T. C., & Dray, G. (2022). *Green Paper on the Future of Work*. Lisbon: Technical Support and Documentation Services Directorate (DSATD), Office for Strategy and Planning (GEP). Retrieved from http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021_EN.pdf/7e63e982-8a4e-45a1-bc0c-ad707fbbe1b2
- Mrass, V., & Peters, C. (2017). Crowdworking-Plattformen in Deutschland. *Working Paper Series, Nr. 16*, (16), 19. Retrieved from <https://www.alexandria.unisg.ch/250739/>
- Niebler, V., & Kern, A. (2020). *-Organising YouTube - A novel case of platform worker organising*. Berlin. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16535-20210225.pdf>
- Nierling, L., Krings, B.-J., & Küstermann, L. (2019). *The landscape of crowd work in Germany. Work in digital platforms: Literature review from Germany, Hungary, Portugal and Spain*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1htnJV8TqnTpjAHajlVVvBmsxkzdJD1Qs/view>
- Nierling, L., Krings, B.-J., Küstermann, L., & Neuwinger, M. (2021). Final national report Germany. In *Final Report of the Consortium of the Project Crowdwork – Context and case studies*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1PbcKJE-yC6ZilkV7q9gmj82BEQY8060T/view>

- Nowak, J. (2018). The Spectre of Social Democracy: A Symptomatic Reading of the Power Resources Approach. *Global Labour Journal*, 9(3), 353–360. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i3.3713>
- Orwell, G. (1949). *1984*. London: Secker and Warburg.
- Panimbang, F., Arifin, S., Riyadi, S., & Utami, D. S. (2020). *Resisting exploitation by algorithms: Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16599.pdf>
- Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., Fierro, M. B., & Garbarz, M. S. (2020). *Proudly Delivered by APP Labour and Social Justice: The struggle of Latin America's*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf>
- Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe: evidence from the COLLEEM Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/742789>
- Pfeiffer, S. (2017). The Vision of B Industrie 4 . 0 in the Making — a Case of Future Told , Tamed , and Traded. *NanoEthics*. <https://doi.org/10.1007/s11569-016-0280-3>
- Piasna, A., & Drahekoupil, J. (2019). *Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey* (Working Paper 2019.12). Brussels. <https://doi.org/10.574/32>
- Piasna, A., Zwysen, W., & Drahekoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. Brussels. <https://doi.org/D/2022/10.574/08>
- Planet Labor. (2019). Germany: Google open to talks with IG Metall and YouTubers over the working conditions of the latter. Retrieved December 3, 2022, from <https://www.planetlabor.com/en/industrial-relations-en/national-industrial-relations/germany-google-open-to-talks-with-ig-metall-and-youtubers-over-the-working-conditions-of-the-latter/>
- Pongratz, H. J., & Bormann, S. (2017). Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland. *Arbeits- Und Industriesoziologische Studien*, 53(Jahrgang 10, Heft 2, Nov. 2017), 158–181. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Portugal. Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto de 2018 (2018). Lisboa: Diário da República. Retrieved from <https://dre.pt/application/conteudo/115991688>

- Prassl, J. (2018). *Collective Voice in the Platform Economy: challenges, opportunities, solutions. Report to the ETUC*. Brussels.
- Práxis. (2022). *Reforma das leis laborais: As propostas, o que é preciso, o que faz falta*. Online. Retrieved from <https://jornalistas.eu/wp-content/uploads/2022/11/Convite-para-Conferencia-Praxis-sobre-Reforma-Leis-Laborais-28-Novembro.pdf>
- Presidência do Conselho de Ministros. Proposta de Lei n.º 15/XV (2022). Retrieved from <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=121579>
- PS. Proposta de Lei n.º 15/XV/1.^a - Propostas de alteração (2022). Retrieved from <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c63793959566b786c5a793944543030764d54424456464e545353394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c3259554e7662576c7a633246764c7a4d795a544e6c4e5455354c>
- Rahner, S., & Schönstein, M. (2018). Rebalancing the coordinated market economy in times of disruptive technologies. In J. O'Reilly, F. Ranft, & M. Neufeind (Eds.), *Work in the digital age : challenges of the fourth industrial revolution Identifying the challenges for work in the digital age* (pp. 371–383). London: Rowman & Littlefield International.
- Rani, U. (2022). Digital labour platforms: Opportunities and challenges for workers. In H. A. Costa (Ed.), *ILO-Chair at FEUC : talks on the future of work*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Ravenelle, A. J. (2019). *Hustle and gig: struggling and surviving in the sharing economy*. Oakland, California: University of California Press.
- Rego, R., & Costa, H. A. (Eds.). (2022). *The Representation of Workers in the Digital Era: Organizing a Heterogeneous Workforce*. Cham: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-04652-0>
- Rocha, C. (2019, September 7). FairTube. Criadores unem-se para pedir transparência ao YouTube. *Dinheiro Vivo*. Retrieved from <https://www.dinheirovivo.pt/empresas/fairtube-criadores-unem-se-para-pedir-transparencia-ao-youtube-12811163.html>
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland : how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, California: University of California Press.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2686227>

- Rosenbohm, S., & Hoose, F. (2023). Ambivalences of platform work: the gig economy in Germany. In I. Ness (Ed.), *The Routledge handbook of the gig economy*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315270500>
- Roser, C. (2015). A Critical Look at Industry 4.0. Retrieved May 6, 2021, from <https://www.allaboutlean.com/industry-4-0/>
- Saturnino, R. R., Sousa, H., & Qiu, J. L. (2021). Plataformas Digitais na Economia Conectada: Discurso, Controlo, Consumo e Colaboração. *Comunicação e Sociedade*, 39, 321. [https://doi.org/10.17231/comsoc.39\(2021\).3431](https://doi.org/10.17231/comsoc.39(2021).3431)
- Schäfers, K., & Schroth, J. (2020). *Shapping Industry 4.0 on Workers' Terms: IG Metall's »Work+Innovation« Project*. Berlin. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16815.pdf>
- Schiller, D. (1999). *Digital Capitalism: Networking the Global Market System*. Digital Capitalism. Cambridge, Massachusetts / London, England: The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/2415.001.0001>
- Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva Sociedad*, (272), 19–41. Retrieved from https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1.TC_Schmalz_EST.pdf
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217–237. <https://doi.org/10.1688/IndB-2014-03-Schmalz>
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2017). *Trade Unions in Transformation: The Power Resources Approach*. Berlin. Retrieved from <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=32816&token=ce072af9d0b7670be9047b640338abd717f87033>
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113–134. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2019). Power Resources and Global Capitalism. *Global Labour Journal*, 10(1), 84–90. <https://doi.org/10.15173/glj.v10i1.3824>
- Schmalz, S., & Thiel, M. (2017). IG Metall's comeback: Trade union renewal in times of crisis. *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 465–486. <https://doi.org/10.1177/0022185617714818>
- Schmidt, F. A. (2015). *The Design of Creative Crowdwork – From Tools for Empowerment*

- to *Platform Capitalism*. Royal College of Art. Retrieved from https://researchonline.rca.ac.uk/1690/1/Schmidt_CrowdThesis_June2015.pdf
- Schmidt, F. A. (2017). *Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork*. Bonn. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf>
- Scholz Trebor. (2017). *Overworked and underpaid: how workers are disrupting the digital economy*. Cambridge: Polity Press.
- Schor, J. (2016). Debating the Sharing Economy. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 4(3), 1–14. <https://doi.org/10.22381/JSME4320161>
- Schor, J. (2020). *After the Gig: how the sharing economy got hijacked and how to win it back*. Oakland, California: University of California Press.
- Schroeder, W., Greef, S., & Schreiter, B. (2017). *Shaping Digitalisation Industry 4.0-Work 4.0-Regulation of the Platform Economy*. *Shaping Digitalisation*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/id/13934.pdf>
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- Serfling, O. (2018). *Crowdworking Monitor Nr. 1 Für Das Verbundprojekt "Crowdworking Monitor."* Kleve. Retrieved from https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Meldungen/2018/crowdworking-monitor.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Silberman, M., & Irani, L. (2016). Operating an employer reputation system: lessons from turkopticon, 2008-2015. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 505–542. Retrieved from http://wtf.tw/text/operating_an_employer_reputation_system_preprint.pdf
- Silver, B. J. (2003). *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Simões, A. (2017). *O desenvolvimento das plataformas digitais de transporte num contexto de crise do táxi*. Universidade de Coimbra. Retrieved from https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/82336/1/Trabalho_projeto1.pdf
- Slee, T. (2015). *What's Yours Is Mine: against the sharing economy*. New York and London: OR Books.
- Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante.
- Smith, R., & Leberstein, S. (2015). *Rights-On-Demand: Ensuring Workplace Standards and*

- Worker Security In the On-Demand Economy*. New York. Retrieved from <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>
- Soeiro, J. (2015). *A Formação do Precariado: Transformações no Trabalho e Mobilizações de Precários em Portugal*. Universidade de Coimbra. Retrieved from https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/28406/1/Jose_Soeiro_Tese_Doutoramento.pdf
- Soeiro, J. (2022). Disputar direitos do trabalho na era do algoritmo: o que mudou e o que terá de mudar. *Expresso*, pp. 1–8. Retrieved from <https://expresso.pt/politica/2022-12-21-Disputar-direitos-do-trabalho-na-era-do-algoritmo-o-que-mudou-e-o-que-tera-de-mudar-1480da11>
- Sousa, H. J. C. de. (2011). *Sindicalização: a vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos)*. Lisboa. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/18DzGC9pD5AomqftY5VPLm4cZ9euaXZPt/view>
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Staab, P. (2019). *Digitaler Kapitalismus - Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). London, New York: Bloomsbury Academic.
- STATISTA. (2022a). Anzahl der Mitglieder der Gewerkschaft IG Metall von 2005 bis 2021. Retrieved August 20, 2022, from <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/291605/umfrage/mitgliederentwicklung-der-ig-metall/>
- STATISTA. (2022b). Anzahl der Mitglieder in den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) im Jahr 2021. Retrieved August 19, 2022, from <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/159486/umfrage/mitglieder-in-den-einzelnen-gewerkschaften-des-dgb/>
- Streeck, W. (2013). *Gekaufte Zeit: Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- STRUP. (2020a). 2ª reunião plenária dos parceiros / motoristas dos TVDE. Retrieved September 1, 2022, from <https://www.strup.pt/index.php/2-destaques-strup/130-aos-trabalhadores-dos-tvde-2?highlight=WyJ0dmRlII0=>
- STRUP. (2020b). Aos parceiros e trabalhadores dos TVDE. Retrieved September 1, 2022, from <https://www.strup.pt/2-destaques-strup>

- STRUP. (2020c). Conclusões da reunião com a DGERT. Retrieved July 16, 2022, from <https://www.strup.pt/index.php/2-destaques-strup/130-aos-trabalhadores-dos-tvde-2?highlight=WyJ0dmRlII0=>
- STRUP. (2020d). Do paraíso ao inferno. Retrieved July 17, 2022, from <https://www.strup.pt/index.php/2-destaques-strup/129-aos-trabalhadores-dos-tvde?highlight=WyJkbyIsInBhcmFcdTAwZWRzbyIsImFvIiwiaW5mZXJubyIsInBsYXRhZm9ybWFzIiwZG8gcGFyYWlzbyIsImRvIHBhcmFpc28gYW8iLCJwYXJhaXNvIGFvIiwicGFyYWlzbyBhbyBpbmZlcm5vIiwiaW8gaW5mZXJub>
- STRUP. (2021a). 4ª Reunião plenária. Retrieved December 3, 2022, from <https://www.strup.pt/index.php/2-destaques-strup/155-aos-parceiros-e-trabalhadores-dos-tvde?highlight=WyJwYXJjZWlyb3MiLCJ0cmFiYWxoYWRvcmlzbyIsImFvIiwiaW8gaW5mZXJub>
- STRUP. (2021b). Aos motoristas / parceiros dos TVDE. Retrieved December 3, 2022, from <https://www.strup.pt/index.php/2-destaques-strup/138-aos-motoristas-tvde?highlight=WyJhb3MiLCJtb3RvcmlzdGFzIiwidHZkZSIsImFvIiwiaW8gaW5mZXJub>
- STRUP. (2021c). TVDE - Trabalhadores protestam. Retrieved December 3, 2022, from <https://www.strup.pt/2-destaques-strup/208-aos-trabalhadores-do-sector-privado-de-passageiros-3>
- STRUP. (2022a). 6ª reunião plenária. Retrieved July 18, 2022, from <https://www.strup.pt/2-destaques-strup>
- STRUP. (2022b). Reunião Plenária TVDE. Retrieved July 18, 2022, from https://www.facebook.com/events/985924388950061?active_tab=about
- STRUP. (2022c). STRUP Portugal. Retrieved July 18, 2022, from https://www.youtube.com/channel/UCb_aaTEr_zzwb12R05GSwwg/search?query=tvde
- STRUP. (2022d). Uma organização dos trabalhadores. Retrieved July 16, 2022, from <https://www.strup.pt/index.php/home/quem-somos/caracterizacao>
- Szoc, E. (2015). Du partage à l'enchère : les infortunes de la « Sharing Economy ». *Association Culturelle Joseph Jacquemotte - Nos Analyses*, 1–10. Retrieved from <http://acjj.be/ancien/publications/nos-analyses/du-partage-a-l-enchere-les.html>
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2019). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*,

095001701986295. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>
- Todolí-Signes, A. (2017). The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2), 241–268. <https://doi.org/10.54648/ijcl2017011>
- Tran, M., & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy and Contingent Work : An Occupational Health Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 63–66. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000977>
- Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). *Global labour unrest on platforms: The case of food delivery workers*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf>
- Uber. (2021). Conduza com a Uber. Retrieved June 21, 2021, from <https://www.uber.com/pt-pt-pt/s/e/join/>
- UC. Regulamento n.º 805-A/2020 - Regulamento Académico da Universidade de Coimbra (2020). Lisboa: Diário da República. Retrieved from https://www.uc.pt/regulamentos/ga/vigentes/Regulamento_805_A_2020_24_09_RAUC
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Luxembourg: EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/459278>
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New* (No. 2016.3). Brussels. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2770405>
- Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe* (Working Paper 2018.05). Brussels. <https://doi.org/D/2018/10.574/10>
- Vandaele, K. (2020). *De la rue au «syndicalisme d'improvisation»: Les coursier-e-s des plateformes de livraison de repas en Belgique et aux Pays-Bas*. Berlin. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16902.pdf>
- Vandaele, K. (2021). Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? In J. Haidar & M. Keune (Eds.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (pp. 206–235). Cheltenham/Geneva/Edward Elgar/: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781802205138.00019>

- Vandaele, K., Piasna, A., & Drahokoupil, J. (2019). *'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium* (SSRN Electronic Journal). Brussels. Retrieved from <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019-06-web.pdf>
- Vieira, T. (2021). The Unbearable Precarity of Pursuing Freedom: A Critical Overview of the Spanish sí soy autónomo Movement. *Sociological Research Online*, 01–17. <https://doi.org/10.1177/13607804211040090>
- Visser, J. (1995). Trade unions from a comparative perspective. In *Comparative industrial & employment relations* (pp. 37–67). London: Sage.
- Vyalykh, M. (2021). IG Metall continues its successful cooperation with the YouTubers Union by founding the FairTube e. V. association. Retrieved September 13, 2022, from <http://faircrowd.work/2021/02/03/ig-metall-continues-its-successful-cooperation-with-the-youtubers-union-by-founding-the-fairtube-e-v-association/>
- Weber, M. (2009). *A Psicofísica do Trabalho Industrial [Zur Psychophysik der industriellen Arbeit]*. São Paulo: Alphagraphics.
- Weckenbach, J. (2021). *Moving towards regulation: analysing current challenges, platforms' responses and future strategies*. Fairwork Berlin Talk Series. Berlin. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=nRHHy_EizC8&t=240s
- WEF. (2016). *Mastering the Fourth Industrial Revolution*. Davos-Klosters, Switzerland. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/world-economic-forum-annual-meeting-2016-mastering-the-fourth-industrial-revolution>
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95–112. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>
- Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromisel. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/3003886>
- XXII Governo Constitucional. (2019). *Programa do XXII Governo Constitucional 2019-2023*. Retrieved from <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=54f1146c-05ee-4f3a-be5c-b10f524d8cec>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (Sixth edit). Los Angeles: SAGE Publications.
- Yun, A. (2020). *Safety for the public, rights for the driver: South Korea's transport workers*

campaign for safe rates. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16848.pdf>

Zuboff, S. (2018). *The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power*. New York: PublicAffairs.

