

Multidarização: um novo conceito para os novos desafios da Segurança e Saúde no Trabalho

Leo Vinicius Maia Liberato¹

Juliana Andrade Oliveira²

Jefferson Peixoto da Silva³

Introdução

Motoristas de carros de passeio realizando serviços de transportes. Ciclistas que são entregadores, se somando aos motofretistas ("motoboys"). Cada vez mais frequentes no cotidiano das grandes cidades, eles têm dado visibilidade a novas formas de organização do trabalho. O aspecto mais notabilizado do fenômeno é a relação de trabalho mediada por aplicativos de *smartphone*, o que os faz serem denominados frequentemente como entregadores e motoristas *de aplicativos*.

Mas essas são apenas as atividades mais visíveis e mais notórias de um fenômeno que tem sido relacionado nos estudos sobre trabalho e na mídia a uma série de denominações, entre as quais: plataformas digitais, *gig economy*, *crowdsourcing*, uberização, trabalhador *just-in-time*. Embora possuam muitas intersecções, isto é, muitos elementos em comum, o *crowdsourcing*, por exemplo, não deve ser confundido com plataforma digital. Expressão cunhada por Howe (2006), o *crowdsourcing* foi definido por ele como a ação de terceirizar para um grupo indefinido e normalmente grande de pessoas, na forma de um chamado aberto, um trabalho tradicionalmente executado por um determinado agente (normalmente um empregado). Assim, nem toda plataforma digital utiliza *crowdsourcing* e nem todo *crowdsourcing* utiliza o meio técnico plataforma digital.

¹ Doutor em Sociologia Política e tecnologista da Fundacentro. Contato: leo.liberato@fundacentro.gov.br.

² Doutora em Sociologia e tecnologista da Fundacentro. Contato: juliana.oliveira@fundacentro.gov.br.

³ Doutor em Ciências e tecnologista da Fundacentro. Contato: jefferson.silva@fundacentro.gov.br.

Essa “terceirização para a multidão”, que define o *crowdsourcing*, indica uma emergente forma de organização do trabalho. Como a segurança e a saúde no trabalho (SST) são indissociáveis do modo como o trabalho é organizado, é preciso compreender suas implicações para a SST, algo ainda pouco estudado nas inúmeras atividades em que tal forma de organização já tem sido utilizada.

Propomos chamar de "multidarização" essa forma de organização do trabalho que tem na exploração do trabalho de uma multidão a fonte de obtenção de valor, e na qual temos hoje, por exemplo, os motoristas e entregadores de aplicativos. Multidarização se apresenta aqui não apenas como forma de tentar conferir uma tradução para *crowdsourcing*, mas sobretudo para marcar uma diferença de perspectiva, de olhar, de interesse, em relação ao *crowdsourcing*. Isto porque esse último conceito surge da perspectiva do negócio, do empreendedor, como dispositivo de captura de valor econômico, a despeito de se aqueles que produzem o valor vivem essa produção como trabalho ou não. Já a multidarização, por sua vez, ao partir da preocupação com as consequências da organização do trabalho para o trabalhador, diz respeito à terceirização de uma atividade para uma multidão que vive essa atividade como trabalho⁴.

Do *crowdsourcing* à multidarização: conceituando

Howe (2006) frisa que os pré-requisitos fundamentais para o *crowdsourcing* são o uso do chamado aberto e a grande rede de potenciais trabalhadores. Embora o conceito de *crowdsourcing* de Howe (2006) consiga englobar, por exemplo, os trabalhadores de aplicativos que mencionamos antes, ele acabou ficando bastante vinculado à chamada indústria criativa, no campo da administração, e ao engajamento da multidão por motivações primordialmente não financeiras, como reconhecimento de uma comunidade e o sentido da atividade para o sujeito. Algo que Howe (2008, p. 29) explicita quando afirma, por exemplo, que “há dois atributos comuns entre quase todos os projetos de *crowdsourcing*: os participantes não são primeiramente motivados por dinheiro e eles doam suas horas de lazer para a causa”.

⁴ Entendemos, portanto que o trabalho não é mera atividade e nem categoria universal que possa ser aplicada a qualquer sociedade (Chamoux, 1994). O trabalho pressupõe uma determinada relação social, a qual se constitui o caminho necessário para se alcançar os recursos materiais e imateriais tornados socialmente escassos na sociedade (Freysenet, 1999).

Os exemplos com que Jeff Howe forja o conceito são, como ele próprio diz, quase todos movidos por uma multidão sem motivações financeiras. Doar horas de lazer a uma causa é inevitavelmente, do ponto de vista da saúde, uma experiência e fenômeno distante dos tais trabalhadores de aplicativos a que nos reportamos, para continuar nesse exemplo. No primeiro caso, trata-se de atividade no tempo de não-trabalho; no segundo, trata-se de trabalho, de atividade realizada no tempo de trabalho, embora em ambos os casos a multidão esteja produzindo valor econômico. No cerne da questão, o que distingue os dois casos é que, em um deles, o objetivo principal da ação é a compensação financeira (pagamento pelo trabalho realizado), já em outro, o objetivo central é o reconhecimento e sentido de comunidade, entre outros.

Os exemplos usados na construção do conceito de *crowdsourcing* determinaram assim, em parte, seu campo de uso, tornando-o pouco adequado para a abordagem da SST. Por isso falamos de multidarização, não como mera proposta de tradução do conceito de *crowdsourcing*, mas para marcar um foco que é ao mesmo tempo ampliação conceitual: a multidão mobilizada pelo empreendimento se engaja através do seu trabalho, em sentido estrito, e primordialmente por motivações econômicas.

Definimos multidarização, portanto, como *um modo de organização do trabalho em que as tarefas são executadas por um grupo indefinido e normalmente grande de trabalhadores, a partir de um chamado aberto*. Assim como no conceito de *crowdsourcing* de Howe (2006), os pré-requisitos fundamentais são o uso do chamado aberto e a grande rede de potenciais trabalhadores, isto é, uma multidão.

Na perspectiva dos demais termos em voga, entendemos que, embora se relacione com outros conceitos tais quais “uberização” e “trabalho de plataformas digitais”, multidarização não se resume nem a um nem a outro porque não tem no elemento “tecnologia” seu ponto central, mas sim na multidão, isto é, nas possibilidades de organização do trabalho que a existência de uma multidão em prontidão para receber o trabalho traz, seja com uso/mediação de plataformas digitais ou não. É a existência dessa multidão, bem como as condições que levaram à sua criação e permanência que estão em foco. Assim, o conceito mais próximo que pode ser empregado é o de *crowdsourcing*, ainda que dele se distinga em partes porque o mesmo não necessariamente se preocupa em analisar de modo crítico as condições que geram e mantêm os dois tipos de multidão envolvidas: a que oferta e a que demanda o serviço.

Multidarização está para o trabalho que usa o exército de desempregados e de trabalhadores em condições de subemprego como fonte de recrutamento, assim como

multidão está para os usuários e avaliadores do serviço por eles prestados, enquanto demandantes e potenciais avaliadores dos serviços ao mesmo tempo. Assim, o conceito pressupõe uma duplicidade de multidões: a dos que se oferecem para a prestação dos serviços “*on demand*” e a dos que precisam do serviço, solicitando-o e avaliando-o.

Isso indica que, como parte da ampliação conceitual que a proposição do termo representa, uma análise crítica do contexto que o engendrou e/ou favoreceu sua constituição se faz necessária, implicando considerar que, para além da alta informalidade e dos baixos rendimentos e condições de trabalho associados a caracterizar relativamente os chamados países subdesenvolvidos como o Brasil, em nível global, a progressiva estagnação do crescimento econômico desde os anos 1970 tem levado a uma baixa demanda por trabalho. Benanav (2019a; 2019b) aponta que a tendência que segue desse fato não é o desemprego em massa, mas sim o crescimento do subemprego, levando a uma situação de subemprego em massa na qual as pessoas são forçadas a trabalhar por remunerações mais baixas e em condições de trabalho piores do que seria normal. No setor de serviços, que já ocupa a maior parte dos trabalhadores no Brasil e no mundo, o aumento de produtividade é mais difícil e relativamente baixo se comparado com o setor industrial. Por isso, de modo a reduzir preços e aumentar a demanda pelo serviço, a busca pelo aumento da demanda no setor de serviços acaba se sustentando ou no aumento de renda geral da população ou no rebaixamento das remunerações do serviço (Benanav, 2019a; 2019b). A tendência no mercado de trabalho, não só no Brasil, mas globalmente, é de expansão relativa das ocupações no setor de serviços com baixa remuneração e baixas regulação e condições de trabalho.

É nesse contexto socioeconômico que a expansão da multitarização ocorre – sem o qual toda tecnologia que a facilita teria pouco impacto – , como o caso dos entregadores e motoristas de aplicativos tão bem exemplificam⁵. Por isso, entender as implicações da multitarização na saúde dos trabalhadores é uma necessidade imposta pelas próprias tendências do mercado de trabalho.

⁵ Numa conjuntura de superprodução industrial instalada em nível global (Benanav, 2019a; Srnicek, 2017) e baixas taxas de juros, o capital acumulado encontra nas empresas que operam em plataformas digitais – muitas das quais em regime de multitarização – um investimento com expectativa de retorno. Essas empresas em geral se beneficiam do alto desemprego consequente da estagnação relativa do crescimento econômico global, ao mesmo tempo que contribuem para exacerbar essa estagnação, como Srnicek (2017) procura mostrar.

Traçando uma rota: dos fatores de riscos já conhecidos aos novos desafios para a segurança e a saúde dos trabalhadores

Para efeito de análise, os fatores de risco e de agravos à saúde presentes no trabalho dessa multidão podem ser observados, sob a ótica da SST, em três campos: os relacionados à ocupação; os relacionados à precariedade das relações de trabalho e de proteção social; e, acrescentamos aqui, os relacionados à multitarização e seus dispositivos de organização do trabalho⁶.

Considerando aqui, em linhas gerais, perspectivas diversas da SST que vão da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador, conforme o desenvolvimento percorrido pelo campo a que se referem Mendes e Dias (1991) e Assunção e Lima (2003), temos, em primeiro plano, os fatores de risco já conhecidos de cada ocupação. Por exemplo, os relacionados respectivamente às ocupações de motorista de carro, motofretista, digitador etc. Em segundo, temos os fatores de risco associados aos arranjos atípicos de trabalho que já são relativamente conhecidos, como, por exemplo, a insegurança econômica e laboral, a dificuldade de mobilização coletiva, a ausência de carreira, o conflito vida-trabalho etc. Terceiro, conforme propomos apresentar aqui ao debate, os possíveis elementos de agravo/nocividade decorrentes de um trabalho executado pela multidão, dentre os quais nos interessam particularmente os relacionados à organização do trabalho, tais quais, as formas de classificação, de exclusão, de distribuição das tarefas, de determinação dos valores pagos etc. No caso da multitarização que utiliza plataformas digitais, esses e outros aspectos têm sido determinados, via algoritmos, com baixíssimo controle por parte dos trabalhadores.

Assim, outro elemento central para a compreensão da dinâmica em questão é o conceito de saúde do qual se parte, visto que, a depender do referencial utilizado, elementos cruciais do processo saúde-doença, em suas relações com o trabalho, podem acabar sendo ignorados. Neste sentido, uma boa alternativa ao conceito de saúde da OMS⁷, um dos mais difundidos e modernos em termos gerais, mas ainda assim um tanto frágil, é a definição de saúde proposta por Dejours (1986, p.11):

⁶ Essa classificação foi inspirada em Bajwa et al. (2018). No entanto, entendemos que os riscos ou vulnerabilidades estão associadas à forma de organização do trabalho em multidão e aos dispositivos sociotécnicos usados para controlar e gerenciar esse trabalho, enquanto Bajwa et al. (2018) considera como "vulnerabilidades da plataforma".

⁷ O conceito de saúde da Organização Mundial da Saúde é: "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade", Disponível em espanhol em: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf, acessado em 05/09/2020.

(...) diríamos que a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social (...) A saúde é a liberdade de dar a esse corpo a possibilidade de repousar, é a liberdade de lhe dar de comer quando ele tem fome, de fazê-lo dormir quando ele tem sono, de fornecer-lhe açúcar quando baixa a glicemia. É, portanto, a liberdade de adaptação. Não é anormal estar cansado, estar com sono (...) Pode ser até que seja normal ter algumas doenças. O que não é normal é não poder cuidar dessa doença.

No contexto dos novos arranjos de trabalho, tal compreensão de saúde se mostra cada vez mais necessária, visto que fortes dúvidas pairam, por exemplo, sobre o real modo como algoritmos – símbolo destas novas formas de organização do trabalho – lidam e lidarão com essas questões de natureza essencialmente humanas.

Como aponta a EU-OSHA (2015) sobre o *crowdsourcing* e, por extensão, também ao nosso conceito de multitarização, para identificar formas de intervenção que reduzam os riscos à saúde e segurança dos trabalhadores associados a essa forma de organização do trabalho sem, com isso, impedir o desenvolvimento dos seus aspectos positivos, é necessário produzir conhecimento acurado sobre as características dos trabalhadores, suas condições de trabalho, os ambientes em que trabalham, a relação contratual desses trabalhadores, a gama e escala de atividades que utilizam *crowdsourcing* (ou multitarização) etc. É preciso também investigar como podem ser configurados novos sistemas de proteção social em compasso com essa nova realidade do mercado de trabalho, remontando assim ao caminho já percorrido com relação aos arranjos tradicionais de trabalho. Para tanto, o próximo passo necessário parece clamar por um elemento fundamental: a subjetividade do trabalhador.

Conhecer os trabalhadores e suas subjetividades

Como em praticamente todos os casos em que se trata de saúde e segurança dos trabalhadores, as regulações e intervenções que não levam em consideração a subjetividade dos trabalhadores e seu conhecimento sobre a atividade tendem a falhar ou até mesmo a ser contraproducentes. E se em sistemas industriais tradicionais o poder da gestão permite muito frequentemente se apropriar das mudanças e intervenções realizadas em prol da saúde dos trabalhadores, esvaziando essas melhorias, no caso de empresas com formas de organização e gestão do trabalho ainda pouco conhecidas, os estudos que incorporam a subjetividade, o saber dos trabalhadores e a compreensão dos dispositivos de organização do trabalho se mostram ainda mais cruciais. É o que ficou

claro na fracassada tentativa da agência reguladora de táxis⁸ da cidade de Nova York de estabelecer um valor fixo mínimo aos motoristas de aplicativo⁹. A intenção era melhorar as condições de vida e trabalho dos motoristas ao mesmo tempo em que se buscava reduzir a quantidade de carros nas ruas. A resposta das empresas foi uma mudança no algoritmo dos aplicativos para se adequar às condições exigidas, o que piorou as condições de vida e trabalho, com muitos motoristas tendo até mesmo que dormir nos carros para se manterem trabalhando.

Entender os valores, a cultura, os desejos e as histórias de vida dos trabalhadores que compõem a multidão é tão imperativo quanto compreender os condicionantes estruturais do mercado de trabalho, de modo a se poder construir regulações e intervenções em SST que sejam efetivas. Isso significa estar aberto a encontrar entre esses trabalhadores desejos de autonomia, flexibilidade e liberdade que sejam ao menos em parte incompatíveis com as relações de trabalho tipicamente fordistas. Por exemplo, motofretistas de aplicativos que não querem ser celetistas¹⁰ ou motoristas de aplicativos que não querem ter vínculo empregatício com a empresa¹¹ é algo que tem se mostrado comum, ainda que seja um dado geralmente ignorado por aqueles que tentam olhar para este novo fenômeno a partir de um esquema conceitual de outrora¹². Isto implica

⁸ A Taxi & Limousine Commission (TLC).

⁹ Esse valor fixo mínimo que os motoristas devem receber é calculado por uma fórmula que usa a "taxa de utilização" do aplicativo, a qual se relaciona ao tempo em que os carros estão levando passageiros. Quanto menor a "taxa de utilização", isto é, quanto mais tempo os carros do aplicativo estão circulando sem passageiros, maior fica o valor fixo mínimo por viagem. De modo a aumentarem as suas "taxas de utilização" os aplicativos operaram mudanças nos algoritmos, impedindo que muitos motoristas ficassem logados ao mesmo tempo, estabelecendo critérios de produtividade e ranqueamento para poderem logar e assim trabalhar. Ver a matéria: *The Lockout: Why Uber Drivers in NYC Are Sleeping in Their Cars*. Disponível em < https://www.vice.com/en_us/article/pkewqb/the-lockout-why-uber-drivers-in-nyc-are-sleeping-in-their-cars> , acessado em 13/05/2020.

¹⁰ Numa manifestação de motofretistas de aplicativos realizada na cidade de São Paulo em 2018, durante uma espécie de assembleia, centenas de trabalhadores foram praticamente unânimes, quando questionados, em afirmar que queriam continuar sendo autônomos em vez de se tornarem celetistas. Numa manifestação na mesma cidade em 20 de abril de 2020 havia uma faixa escrita "Não queremos CLT". Ver também: *Dá para fazer greve no aplicativo? Discussão das lutas dos motoboys*. Passa Palavra, 17/03/2020. Em < <https://passapalavra.info/2020/03/130241/>> , acessado em 17/05/2020. E também a pesquisa realizada pela UFBA em 2020: "Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores de Aplicativos no Brasil". Em <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>>, acessado em 07/08/2020.

¹¹ Em levantamento do desejo de sua base, a Associação de Motoristas de Aplicativos do Rio de Janeiro concluiu que a maioria não queria o vínculo empregatício. Ver *Convenção de Associações de Motoristas de Apps Reúne 23 Países*. Digilabour. Em <<https://mailchi.mp/uol/digilabour-51?e=0046d03ebf>> , acessado em 13/05/2020.

¹² A rejeição ao contrato de trabalho por tempo indeterminado previsto na CLT não é do mesmo gênero entre motofretistas (motoboys) e motoristas de aplicativo. Em relação aos motoristas de aplicativo, a rejeição refere-se especificamente ao trabalho que desempenham como motoristas, e não em relação ao trabalho que tinham (ou almejam) em suas profissões de origem e de formação. Já entre os motoboys mais jovens, o vínculo "celetista" pode não ter sido experimentado ou pode não ser desejado como único contrato de trabalho. Desde a reforma trabalhista de 2017, são muito raras vagas de emprego no regime

também estar ciente de que a ausência de chefe pode ser um fator positivo que explicaria essas posições. A existência de chefe, pelo seu poder de coação, de controle de gestos e ações envolto em relações interpessoais pode trazer repercussões negativas à saúde¹³ (Harms et al, 2016). Em suma, não deve surpreender a um investigador que esses trabalhadores desejem ao mesmo tempo autonomia e segurança tanto laboral quanto econômica.

Ouvir e buscar compreender esses trabalhadores não significa aceitar acriticamente e sem mediações o que suas falas expressam. O investigador deve estar atento às possíveis defesas psíquicas que escondem o sofrimento, assim como aos discursos que podem funcionar como ideologias defensivas – uma espécie de defesa das defesas psíquicas (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). Ainda assim, ao afirmarem que o que eles realmente precisam para melhorar suas condições de trabalho não é necessariamente vínculo empregatício, é preciso buscar compreendê-los nos termos dos sentidos que eles atribuem a isso (Denzin; Lincoln, 2006; Kaufmann, 2013; Ferreira, 2015).

Mudanças nas condições de trabalho necessitam de forças agindo

Em meio à pandemia de covid-19, assistimos a algumas empresas de maior visibilidade que operam em multitarização começarem a assumir responsabilidade pela saúde e segurança dos trabalhadores¹⁴, embora a lacuna entre a política anunciada e a prática possa ainda ser grande¹⁵. Uma provável pressão da opinião pública diante da sorte desses trabalhadores em empresas de transporte e logística, cuja exposição ao risco e a utilidade de seu trabalho ampliaram diante da epidemia, talvez explique a ação dessas empresas nessas circunstâncias. Como hipótese, essa seria uma forma de

CLT para motofrete, segundo Guimarães (2019) e Costa (2019). Por outro lado, Costa (2019, p.79) aponta que motoboys experientes têm contratos com rotinas fixas parecidas com as de um trabalho celetista, mas realizadas sob contratos MEI (micro-empendedor individual) e que combinam esses trabalhos com outros, esporádicos.

¹³ Pertinente também nesse sentido a experiência vivida relatada por Cant (2019).

¹⁴ Um resumo de algumas medidas divulgadas por algumas dessas empresas que atuam no Brasil pode ser encontradas nesta reportagem: *Informalidade e coronavírus: as medidas dos apps e a renda em xeque*. Nexo Jornal, 15/03/2020. Em < <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/03/15/Informalidade-e-coronav%C3%ADrus-as-medidas-dos-apps-e-a-renda-em-xeque>>, acessados em 17/05/2020.

¹⁵ Ver. *Covid-19 Policies Leave Gig Workers Out in the Cold*. Bot Populi, 09/04/2020. Disponível em <<https://botpopuli.net/covid-19-gigwork-precarity-platforms>>, acessado em 17/05/2020.

tentarem preservar uma imagem diante do clamor humanitário despertado pela pandemia.

O fato é que ações puramente tecnocráticas e de especialistas não podem mudar a realidade social e instituir novas regulações que ampliem a segurança e a saúde dos trabalhadores em regime de multitarização. Sem uma força social, seja vinda dos valores constituintes de uma sociedade por trás de uma opinião pública potente, ou da capacidade de mobilização coletiva dos trabalhadores, é sabido ser muito difícil implementar mudanças na área de SST, e principalmente mantê-las. Para além do senso comum que estabelece uma relação direta entre a força coletiva de uma categoria de trabalhadores e sua segurança e saúde no trabalho, existe uma literatura científica considerável apontando para a existência dessa relação (Dedobbeleer et al., 1990; Fuller; Suruda, 2000; Grunberg, 1983; Navarro, 1983; Nichols, 1999; Wallace, 1987; Zoller, 2009).

A capacidade de mobilização coletiva, poder de ação dos trabalhadores sobre o processo e a organização do trabalho, é por si só um fator de prevenção e proteção (Daniellou; Simard; Boissières, 2010), que não deve ser negligenciado na investigação das condições de trabalho em regime de multitarização. Assim como não deve ser negligenciado em um projeto de intervenção com vistas à melhoria das condições de segurança e saúde desses trabalhadores. Trata-se de um fator tanto mais central quanto vemos as instituições de mediação entre capital e trabalho serem esvaziadas, e o conhecimento construído na área de SST ter, sozinho, pouca repercussão prática, indício de que a necessidade de acumulação do capital age soberanamente, sem precisar conciliar com alguma força social que lhe oponha. Essa conjuntura histórica em que nos encontramos forma um contexto para pesquisas e intervenções em Segurança e Saúde no Trabalho que não pode ser ignorado por quem pretende um efeito prático em suas ações, principalmente diante de fenômenos emergentes de organização do trabalho, como a multitarização. Isso porque, se para as empresas através de seus algoritmos, a multidão é uma fonte de força de trabalho, para quem trabalha, a multidão é o lugar em que cada um tenta se virar e se encontrar como trabalhador. A multidão em ação se encontra na atividade de trabalho, onde os trabalhadores podem construir identidades, ponto crucial para o estabelecimento de laços, de apoio, de lutas e, sobretudo, de transformação.

Breve glossário dos novos arranjos de trabalho

Considerando a multiplicidade de novos termos que têm sido empregados para denominar os novos arranjos do trabalho, bem como a proximidade entre eles, pensamos que, seguindo o bom exemplo de algumas publicações, seria oportuno finalizarmos este texto apresentando ao leitor o conjunto de algumas definições básicas que poderão ajudar a sintetizar o presente quadro conceitual em construção.

- *Gig economy*: Normalmente traduzido por “economia dos bicos”. Termo usado para designar pequenos trabalhos feitos com contratos independentes, casuais, de serviços contratados em geral por meio de uma plataforma digital (Definição baseada em Woodcock e Graham, 2020, p. 13).
- *Crowdsourcing*: Ação de terceirizar para um grupo indefinido e normalmente grande de pessoas, na forma de um chamado aberto, um trabalho tradicionalmente executado por um determinado agente (normalmente um empregado) (definição baseada em Howe, 2006).
- *Uberização*: Após a difusão da presença da empresa Uber nas grandes cidades do mundo ocidental, chamou-se de uberização a disseminação de formas de contratação parecidas com as praticadas por aquela empresa. Essas contratações são feitas em geral por meio de uma plataforma digital, em caráter de chamado aberto, e se caracterizam por negar qualquer vínculo trabalhista do trabalhador com a empresa, constituindo uma força de trabalho extremamente flexível para a empresa. Para Abílio (2020a, p. 13): “Uberização é (...) uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, que se apresenta como uma tendência global”.
- *Trabalhador just in time*: Expressão para designar o trabalhador contratado de forma multidarizada, que deve estar disponível para a tarefa mas é utilizado apenas quando necessário e remunerado somente pelo tempo (“*just-in-time*”) em que está desempenhando a tarefa. Para Abílio (2020b, p. 1) ele existe atualmente na forma de um trabalhador “autogerente subordinado disponível, desprovido de garantias e direitos”.
- *Crowdwork*: Em sentido estrito, “trabalho da multidão”. *Crowdwork* é geralmente usado para designar um trabalho oferecido e realizado online por uma multidão de trabalhadores.

- Multidarização: Um modo de organização do trabalho no qual as tarefas são oferecidas a partir de um chamado aberto, momentâneo, prescindindo de contrato trabalhista, e são executadas por um grupo indefinido, normalmente grande, de pessoas que precisam desse trabalho para garantir sua renda principal para sobrevivência.

setembro de 2020

Revisão final do texto: Patrícia Vieira Machado

vmpatricia@gmail.com

Agradecimentos: a Marcelo Alexandre de Vasconcelos pela sua contribuição na leitura e sugestões ao texto.

Referências

- ASSUNÇÃO, A. A.; LIMA, F.P.A. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. In: MENDES, R. *Patologia do Trabalho*. 2ª ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Atheneu, 2003. v.2, parte III, p. 1767-1789.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, pp. 12-26, abr./jul. 2020a.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. *Estud. av.*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020b.
- BAJWA, U.; GASTALDO, D.; DI RUGGIERO, E.; KNORR, L. The health of workers in the gig economy. *Globalization and Health*. 14:124, 2018.
- BENANAV, Aaron. Automation and the Future of Work - 1. *New Left Review*, 119, set.-out., pp. 5-38, 2019a.
- BENANAV, Aaron. Automation and the Future of Work - 2. *New Left Review*, 120, nov.-dez., pp. 117-146, 2019b.
- CANT, Callum. *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*. Cambridge: Polity Press, 2019.
- CHAMOUX, Marie-Noëlle. Sociétés avec et sans concept de travail. *Sociologie du travail*, 36^e année, hors-série, Les énigmes du travail. pp. 57-71, 1994.
- COSTA, Arland Tássio de Bruchard. *Na correria: a adesão de motoboys de Florianópolis ao MEI*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós Graduação em Sociologia Política. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2019.
- DANIELLOU, François; SIMARD, Marcel; BOISSIÈRES, Ivan. Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial: um estado da arte. *Cadernos de Segurança Industrial*, n.2013-07. Toulouse: ICSI, 2010.
- DEDOBBELEER, N.; CHAMPAGNE F.; GERMAN, P. Safety performance among Union and Non-union Workers in the Construction Industry, *Journal of Occupational Medicine*, 32 (11): pp.1099-1103, 1990.
- DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 14(54):7-11, 1986.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

- DENZIN, N.; LINCOLN, Y. *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- EU-OSHA. Online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational safety and health. 2015. Disponível em <https://osha.europa.eu/sites/default/files/seminars/documents/Crowdsourcing.pdf>. Acesso em 07/05/2020.
- FERREIRA, Leda Leal. *Escritos Escolhidos*. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015.
- FREYSSINET, Michel. The Emergence, Centrality and End of Work. *Current Sociology*, vol. 47(2), pp. 5–20, abr., 1999.
- FULLER, D.; SURUDA, A. Occupationally Related Hydrogen Sulphide Deaths in the United States from 1984 to 1994, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 42 (9): pp. 939-42, 2000.
- GUIMARÃES, Aender Luis. *A logística do caos: o motoboy nas “asas da liberdade” do despotismo just in time*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Faculdade de Filosofia e Ciências. Unesp Campus Marília. 2019. Disponível em <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/181421>. Acesso em 21/08/2020
- GRUNBERG, Leon. The Effects of Social Relations of Production on Productivity and Worker's Safety: an ignored set of relationships. *International Journal of Health Services*, v.13, n.4, 1983.
- HARMS, P. D.; CREDÉ, M.; TYNAN, M.; LEON, M.; JEUNG, W. Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28, pp.178–194, 2016.
- HOWE, Jeff. *Crowdsourcing: a definition*. 2006. Disponível em https://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html Acesso em 09/01/2020.
- HOWE, Jeff. *Crowdsourcing: how the power of the crowd is driving the future of business*. New York: Random House, 2008.
- KAUFMANN, Jean-Claude. *A entrevista compreensiva: um guia para a pesquisa de campo*. Rio de Janeiro, Vozes; Alagoas: Edufal, 2013.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Rev. Saúde Pública*. 25(5), pp. 341-349,1991.
- NAVARRO, Vicente. The Determinants of Social Policy. A Case Study: Regulating Health and Safety at Workplace in Sweden. *International Journal of Health Services*, v.13, n.4, 1983.

- NICHOLS, Theo. Death and Injury at Work: A Sociological Approach. In: DAYKIN, Norman; DOYAL, Lesley (eds.). *Health and Work: Critical Perspectives*. New York: St. Martin, 1999.
- SRNICEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.
- WALLACE, Michael. Dying for Coal: The Struggle for health and Safety Conditions in America Coal Mining, 1930-82. *Social Forces*, vol. 66, n.2, pp. 336-364, dez. 1987.
- WOODCOCK, J.; GRAHAM, M. *Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity Press, 2020.
- ZOLLER, H. M. The Social Construction of Occupational Health and Safety. *New Solutions*, vol. 19(3) pp.289-314, 2009.