



WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The gig economy – a critical introduction*. Cambridge: Polity Press, 2020.

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto ¹
Catharina Lopes Scodro ²

Escrito por Jamie Woodcock e Mark Graham, autores com amplo repertório de estudos sobre o mundo do trabalho, o livro *The gig economy – a critical introduction* afirma que pretende ir além dos demais livros sobre futuro do trabalho, economia compartilhada e *gig economy*, pois busca direcionar seu olhar para a realidade dos trabalhadores e, a partir daí, refletir sobre direitos trabalhistas e uma possível precarização do trabalho. Nesse sentido, desde o título, a obra é honesta e transparente com o leitor: trata-se de uma introdução (crítica) a um tema complexo que ainda há muito o que estudar.

Na introdução, os autores justificam o motivo pelo qual escreveram a obra, afirmando a necessidade de colocar os trabalhadores no centro do debate, o que nem sempre tem sido feito pelos estudiosos do tema, e, desde logo, explicam que o conceito de *gig economy* adotado no livro compreende os mercados de trabalho caracterizados pelo predomínio de contratos independentes que acontecem por meio de e em plataformas digitais.

Segundo os autores, o objetivo da obra não é perpassar por toda a história da *gig economy*, mas analisar um paradoxo existente no novo mundo do trabalho: uma deterioração nas condições de trabalho coexistente com um momento de novas oportunidades, avaliando como a tecnologia digital está mudando a natureza do trabalho. Assim, no capítulo 1, os autores analisam as origens da *gig economy*, apresentando onde e em qual contexto surge o fenômeno, partindo da aceção de que o trabalho humano é dinâmico e está constantemente em mutação. No início, os entusiastas da *gig economy* frisavam a possibilidade de “trabalhar para nossos vizinhos, conectar-nos a tantos projetos quanto precisávamos para sobreviver” (Woodcock; Graham, 2020, p. 11), o que foi chamado por autores como Arun Sundararajan, de “economia do compartilhamento”, expressão bastante “otimista à luz das evidências que se seguiram” (Woodcock; Graham, 2020, p. 11).

Todavia, segundo os autores, a *gig economy* permitiu certa intensificação da precarização do trabalho que já existia (a exemplo do trabalho em estaleiros no século XIX e nas fábricas no início do século XX). Houve, no entanto, um impulso da *gig economy* rumo à precarização em razão do

(1) Doutora e Mestra em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Atualmente realiza Pós-Doutorado na Universidade de São Paulo Advogada. Pesquisadora da Escola Superior da Advocacia de São Paulo. Professora da Universidade Paulista. Professora da Universidade São Judas Tadeu. Professora na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Pesquisadora sênior do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas. E-mail: oliviapasqualetto@hotmail.com.

(2) Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Advogada. E-mail: catharina.scodro@gmail.com.

contexto – social, econômico e político – em que opera, o qual congrega diferentes fatores, a saber (Woodcock; Graham, 2020, p. 14): o “declínio no apego aos empregadores”, o que pode significar um número maior de ocupações diferentes mantidas ao longo da vida, junto à vontade de mudar de trabalho; o “aumento do desemprego de longa duração”, já que mais pessoas estão potencialmente procurando trabalho (agravado nos países de baixa e média renda); o “crescimento da insegurança percebida no emprego”, com o aumento do sentimento de precarização do trabalho pelos trabalhadores; o “crescimento de acordos de trabalho fora do padrão e do trabalho contingente”; e, por fim, o “aumento da transferência de risco” para empregados.

Nesse sentido, para Woodcock e Graham (2020, p. 11), a *gig economy* favorece o desenvolvimento de um trabalho mais flexível do que aquele existente nas demais formas tradicionalmente estabelecidas, oportunizando uma quebra de paradigma da relação de emprego padrão fundada em um contrato mais longínquo e estável, com condições de trabalho e seguridade social assegurada pela legislação e pela negociação coletiva. Ao contrapor posicionamentos sobre a *gig economy*, os autores sinalizam (novos) cenários do mundo do trabalho, os quais, a despeito da apresentação entusiasta inicial, podem envolver também alternativas precarizantes decorrentes de cenários pouco promissores, como, por exemplo, de aumento do desemprego.

Em acréscimo, para Woodcock e Graham (2020, p. 14), há complexas e interconectadas pré-condições que moldam a *gig economy*, como infraestrutura da plataforma, digitabilidade do trabalho, conectividade em massa, preferências dos consumidores, regulação estatal, dentre outras, que estão conectadas a fatores subjacentes como sociedade, economia política ou uma combinação de todos.

Tais pré-condições variam de intensidade de acordo com o lugar e o tempo. A título exemplificativo, em relação à regulação estatal, a despeito do cenário de ausência de instrumentos legais no surgimento das primeiras movimentações relacionadas à *gig economy*, no Brasil, a partir de 2015, é possível vislumbrar a tramitação de projetos de lei pertinentes (Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP, 2021). Assim, a partir da identificação de “três ondas” (janeiro de 2015 a janeiro de 2019; fevereiro de 2019 a março de 2020; e abril de 2020 a novembro de 2020), cujas variações podem ser espacial e temporalmente situadas como, por exemplo, pelo cenário de pandemia de COVID-19 e pelas mobilizações realizadas pelos entregadores e motoristas de aplicativos em geral em junho e julho de 2020, que repercutiram na intensificação da demanda por regulamentação – e, por conseguinte, de projetos de lei – que se referiam com maior frequência aos entregadores, entregadores e motoristas ou aos trabalhadores de aplicativos em geral (Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP, 2021).

Ainda, os autores argumentam que a conexão entre as pré-condições influencia a maneira como a maioria das pessoas pensa a *gig economy*. Nesse sentido, os autores buscaram, no capítulo, demonstrar que a *gig economy* é a combinação dos nove fatores que criam uma forma organizacional na qual as empresas têm uma força de trabalho sob demanda que difere dos tipos anteriores de trabalhos precários.

No capítulo 2, os autores explicam inicialmente como se dá o funcionamento da *gig economy* a partir de estudos de casos sobre plataformas já existentes, com enfoque na análise da organização do trabalho, das práticas empresariais e da circulação financeira.

Considerando a organização, há dois tipos de plataformas: as plataformas de trabalho em nuvem (*cloudwork* ou *microwork*), com níveis muito baixos de temporalidade e viscosidade geográfica, reverberando na presença de trabalhos de curta duração e que podem ser concluídos de qualquer lugar com uma conexão à internet; e as plataformas de trabalho geograficamente vinculado, que exige que os trabalhadores estejam em um local específico, com o maior controle desempenhado pela plataforma, geralmente coincidentes com os implantados pelo empregador assalariado tradicional.

Independentemente do tipo de organização, os trabalhadores são classificados como autônomos, o que os afasta das normas trabalhistas classicamente aplicáveis em uma relação de emprego. Todavia, os autores advertem ser preferível assumir que qualquer pessoa que troque força de trabalho por dinheiro é um trabalhador, independentemente de sua categorização e que todo trabalhador merece um conjunto de direitos e proteções mínimos.

Para entender as práticas empresariais, Woodcock e Graham analisaram o caso da *Uber*, uma das plataformas mais populares do mundo e que acabou dando nome ao fenômeno da “uberização do trabalho” ao promover uma mudança na forma de conectar passageiros e motoristas. Para os autores, a empresa ofereceu facilidades para os consumidores – que não precisam mais esperar ao telefone para pedir um táxi, por exemplo – e conseguiu construir uma relação de confiança entre consumidores e plataforma. Ressalte-se que, para compreender o sucesso da *Uber*, é necessário não apenas olhar os grandes investimentos em publicidade, mas, conjuntamente, o envolvimento com a regulamentação e a política de transporte, que, valendo-se de trabalhadores independentes, se propõe a evitar a incidência de impostos (sobre reparos, seguros e previdência social dos motoristas, por exemplo).

A empresa possui como estratégias o “empreendedorismo regulatório”, adotando uma perspectiva na qual modificar a legislação é uma parte significativa do plano de negócios; o uso do *greyballing* para evitar a regulamentação por parte das autoridades locais; a coleta de dados sobre os motoristas e as viagens, de sorte que a *Uber* sabe onde estão seus motoristas, onde estiveram, as rotas que fizeram, o custo de cada viagem e como foi avaliado pelo passageiro, a fim de viabilizar a introdução de carros autônomos no mercado; e o enquadramento dos motoristas com o status de trabalhadores autônomos, para que a empresa diminuição dos custos trabalhistas.

A partir do exemplo da *Uber*, os autores abordam de forma mais genérica a dinâmica das plataformas em que o trabalho é vinculado geograficamente, modelo que opera levando em consideração distâncias curtas e sincronia temporal, já que o trabalho não consegue ser realizado apenas pela internet. Pelo uso do gerenciamento algorítmico, os custos tendem a permanecer baixos e o gerenciamento da força de trabalho se torna geograficamente disperso e escalável, de sorte que os trabalhos são atribuídos e avaliados por meio de código e dados, sem a necessidade de intervenção humana.

Posteriormente, os autores analisam o modelo de trabalho nas nuvens (*cloudwork*), no qual o objeto de trabalho é fragmentado e a atividade não exige a proximidade física entre trabalhador e cliente e/ou gerente. Tal trabalho baseado em informações pode, em teoria, ser feito por qualquer pessoa, de qualquer lugar, com acesso às condições tecnológicas adequadas. Observa-se o fenômeno da desconexão do trabalho e do local de prestação de serviços, que viabiliza a potencial migração massiva de mão-de-obra sem a migração de trabalhadores (Woodcock; Graham, 2020, p. 26), a partir das redes de produção globais longas e complexas.

Por fim, para compreender como as plataformas funcionam, autores sintetizam os principais elementos que as permeiam: a) o controle espacial, que se refere ao grau de controle que as plataformas exercem sobre os trabalhadores, para conduzir realisticamente seus negócios; b) o controle temporal, que, na prática, se refere aos meios e aos incentivos das plataformas para os trabalhadores serem ativos em momentos específicos, como o uso de taxas variáveis para aumentar a força de trabalho disponível dos aplicativos de carona e de entrega nos horários de pico; c) a capacidade de definir valores de pagamento (remuneração); d) a digitabilidade do trabalho, que, na *gig economy*, é particularmente suscetível às tentativas de automação, em áreas como o transporte, que já atrai investimentos substanciais em tecnologias de automação; e) as barreiras ao cadastro indiscriminado de trabalhadores; f) a repetição de transações, já que, para muitos tipos de trabalho de plataforma, os funcionários tendem a não encontrar os mesmos clientes (como os que desempenham *microwork*), mas em outros (como no trabalho doméstico e de assistência) há grande possibilidade de interações repetidas entre os trabalhadores e os clientes, levando ao perigo de desintermediação para plataformas; e g) o grau de coordenação, considerando que existem diferenças significativas na forma como as plataformas organizam o trabalho. Novamente, os autores reiteram o posicionamento de que falta posicionar os trabalhadores no centro do debate sobre a *gig economy* e, por conseguinte, de que é necessário considerar a experiência real dos trabalhadores no que concerne ao funcionamento das plataformas.

Observa-se, na síntese sobre o funcionamento das plataformas, a aproximação com aspectos típicos das relações de trabalho como, por exemplo, ao controle *lato sensu* e à bilateralidade e dependência da plataforma para designação de demandas. Assim, a construção argumentativa realizada enfatiza o posicionamento dos autores no sentido de compreender os prestadores de serviços vinculados à *gig economy* como trabalhadores.

Ainda, a construção teórica realizada possibilita o avanço nos debates relacionados à autonomia, flexibilização e informalidade do trabalho. Contudo, os autores não enfrentam aspectos relacionados à regulamentação jurídica propriamente dita dos trabalhadores (como, por exemplo, se há e ou não a possibilidade de reconhecimento do que chamamos de relação de emprego).

No capítulo 3, os autores passam a olhar para as experiências de quem efetivamente está inserido na *gig economy*, pois não analisar os trabalhadores, seria como “estudar astronomia sem nunca ter olhado as estrelas” (Woodcock; Graham, 2020, p. 31). Para tanto, o estudo considerou os trabalhadores de *delivery*, de táxi, de trabalho doméstico e de cuidado, do *microwork* e do *online freelancing*.

Inicialmente, no que tange ao trabalho de *delivery*, os autores verificaram que tais formas fragmentadas de trabalho, na *gig economy*, são mais visíveis nas cidades maiores e que o crescimento das plataformas virtuais relacionadas ao *delivery* de alimentos propiciou a grande aglutinação de trabalhadores (ciclistas e motociclistas) na categoria. Tal processo ocorreu, principalmente, pelo ganho ser direto e pelo oferecimento de flexibilidade.

Segundo os autores, a flexibilidade se mostra como um anseio para muitos trabalhadores, cujos pontos positivos e negativos podem ser verificados a partir das entrevistas. Sobre os aspectos positivos, destaca-se flexibilidade, atrelada à noção de autonomia. Não há interação real com a plataforma e, portanto, não há gerentes ou superiores hierárquicos. Assim, ser “chefiado” por um algoritmo (e não por uma pessoa) confere a sensação de liberdade. Em acréscimo, a autonomia e a

liberdade garantem certa faculdade ao trabalhador para decidir quando e por quanto tempo trabalhar. Já como pontos negativos, os trabalhadores entrevistados declararam que, apesar da possibilidade de escolha de quando trabalhar, na realidade, a atividade deve ser exercida por longos períodos e em momentos estratégicos, como durante o almoço ou o jantar, sem contar com nenhuma cobertura securitária por parte da plataforma, para garantir remuneração suficiente.

Posteriormente, os autores analisam os trabalhadores vinculados aos aplicativos de serviços de táxi. O uso de tal termo se justifica para diferenciar o transporte de mercadorias (*delivery*) e de pessoas (taxi). Nesse sentido, o trabalho de táxi possui maior interação com os consumidores, o que lhes confere, conjuntamente, maior poder face os trabalhadores, a exemplo de conversas solicitações para o caminho ser feito por determinado trajeto, etc.

Seguidamente, os autores procederam com a análise dos trabalhadores domésticos e de cuidado, cuja prestação do serviço – como limpar a casa ou prover assistência, dificilmente serão automatizadas. Segundo Ticona e Mateescu (2018), o retrato da “uberização do trabalho” não captura particularidades dos trabalhadores domésticos e de cuidado inseridos na *gig economy*, já que são frequentemente “invisibilizados”, marginalizados da proteção sociojurídica e, muitas vezes, realizados por migrantes e sem amparo de entidade sindical (Pollert; Charlwood, 2009). Os autores, contudo, vislumbram um efeito especial em relação a tais categorias: as plataformas podem conferir certa visibilidade aos trabalhadores domésticos, pela marginalização histórica e estrutural e pelos salários baixos.

Já no que concerne ao *microwork*, a função se refere ao trabalho que pode ser realizado em qualquer local, que geralmente requer habilidades relacionadas ao computador para realização de “microtarefas” como a produção de um site (Woodcock; Graham, 2020, p. 37-38). Assim, por ser o trabalho geralmente desempenhado “atrás das portas fechadas da casa” (Woodcock; Graham, 2020, p. 36) e, por isso, escondido do usuário final, resta obstado o reconhecimento do seu valor na cadeia de produção e a forma como se estrutura e organiza.

Por fim, os autores se dedicam ao *online freelancing*, como uma extensão da terceirização de serviços, que abrange uma gama de tipos de trabalho – como redação de ensaios, criação de sites e assistência pessoal – nos quais os trabalhadores apenas precisam de uma conexão de *internet*, podendo escolher com quem irão trabalhar em escala global, sem qualquer limitação territorial. Tal prática é vista pelos trabalhadores com certo otimismo, ao possibilitar a escolha de onde trabalhar e a fuga de mercados de trabalho locais restritos, bem como o exercício da atividade sem a necessidade de qualquer deslocamento e, por conseguinte, livrando os trabalhadores do trânsito de veículos, por exemplo. Contudo, para muitos trabalhadores do *online freelancing*, as oportunidades não são disponibilizadas.

Ressalte-se que é possível vislumbrar aproximações no que tange ao *microwork* e ao *online freelancing*, pela natureza das tarefas requisitadas (o que é perceptível, inclusive, no uso do mesmo exemplo para ambas) e pela necessidade de conexão com a internet, podendo ser realizadas em quaisquer localidades. Contudo, é importante se atentar, principalmente, para dois aspectos: o *online freelancing* parece abranger mais tarefas, ao passo que os serviços requisitados por *microwork* podem ser feitos por *online freelancing*, de sorte que a recíproca não é verdadeira; e o *online freelancing* parece conferir, ao menos nos seus propósitos, a ideia de maior poder de barganha ao trabalhador, a despeito de isso não ser sentido na prática. Ainda, os autores argumentam que, no *microwork*, os

trabalhadores não conseguem ser produtivos em tempo integral pela necessidade de buscarem anúncios de serviços, o que denota outra possível diferença: no *microwork*, os trabalhadores buscam os serviços, de sorte que, no *online freelancing*, os prestadores de serviços são procurados, o que, em tese, lhes conferiria maior poder de negociação de taxas.

Após a análise das categorias, os autores questionam como os trabalhadores estão remodelando a *gig economy*. Para tanto, no capítulo 4, consideram o trabalho como fenômeno resultante da interação e da mobilização de empregados e empregadores, dando azo à emergência de momentos de resistência.

Na *gig economy*, pela fragmentação geográfica do trabalho, a organização dos trabalhadores perpassa, inicialmente, por um processo de aprendizado para considerar as especificidades da conexão global. Posteriormente, são buscadas novas formas de mobilização. Esse processo pode ser vislumbrado na paralisação dos motoristas do aplicativo *Deliveroo*, em 2016, diante das alterações sem negociação e/ou discussão relacionadas à eliminação do pagamento por hora e à adoção do pagamento por entrega efetuada. Observou-se que, na *gig economy*, a greve se transformou: “parar as máquinas no século XX corresponde a desconexão (*log-off*) coletiva no século XXI” (Vandaele, 2018, p. 15). No Brasil, mobilizações semelhantes da categoria de entregadores e de motoristas puderam ser vistas em 2020, no chamado “Breque dos Apps”. À época, no contexto da pandemia de COVID-19, a reivindicação por melhores condições de trabalho se pautava, sobretudo, na intensificação da quantidade de entregas por conta das medidas de isolamento e distanciamento social e na ampliação dos riscos. Assim, os pleitos se dirigiam, principalmente, ao aumento do valor mínimo por entrega e à concessão de equipamentos de proteção individual, como máscaras e álcool em gel (El País, 2020).

Portanto, para os autores, as plataformas estrategicamente operam facilitando alguns tipos de cooperação, como a negociação entre os clientes e os trabalhadores, e limitando outros, como no caso de trabalhadores entre si, o que corrobora com a necessidade de se atentar para as especificidades espaciais de cada ocupação no cenário da *gig economy*. A não promoção da cooperação entre os trabalhadores os impede de se identificarem coletivamente e se comunicarem, fomentando sensações de individualização, de competitividade e, por conseguinte, de “atomização” da categoria.

Na conclusão, os autores finalizam a obra com o questionamento acerca do futuro da *gig economy* e sinalizam a necessidade de se atentar a algumas considerações ao respondê-lo. Para compreender a *gig economy*, é necessário compreender a multiplicidade de histórias que ela abarca e não apenas os casos de sucesso. Nesse sentido, os autores apontam quatro aspectos fundamentais para debater sobre a *gig economy*: a (falta de) transparência, a responsabilidade, o poder do trabalhador e a propriedade democrática.

No que tange à transparência, os autores se fundamentam na diminuta informação que os usuários, os clientes e os consumidores possuem acerca do funcionamento dos aplicativos, o que é majoritariamente incentivado pelas plataformas, a fim de que a relação entre o consumidor e o trabalhador, por exemplo, se reduza ao ranking de classificação do serviço realizado (Gandini, 2016). Assim, os autores defendem a necessidade de maior transparência nas redes de produção do trabalho, a fim de (re)conectar as práticas de produção capitalistas e a pobreza na percepção dos consumidores, de modo que os usuários, os consumidores, os clientes e as plataformas reconheçam responsabilidade moral pelos meios de subsistência dos trabalhadores.

Em relação à responsabilidade, os autores afirmam que a falta de informação disponível reverbera na redução da responsabilidade dos aplicativos, os quais se identificam como companhias de tecnologia e, portanto, sem qualquer responsabilidade pelos trabalhadores vinculados. Todavia, os autores argumentam que não se tratam de companhias de tecnologia, mas de plataformas que usam tecnologias e realizam, dentre outros, o transporte de pessoas e de mercadorias. Nesse sentido, pela presença do controle realizado pelos aplicativos, os autores defendem a aplicação de “garantias universais do trabalho”, determinadas pela Organização Internacional do Trabalho, e que abrangem os direitos fundamentais dos trabalhadores (liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva e à liberdade de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação) e condições básicas de trabalho (salário adequado, jornadas de trabalho limitadas e ambientes de trabalho seguros e saudáveis).

Já no que concerne ao poder do(s) trabalhador(es), para os autores, é necessário que os trabalhadores de aplicativos “criem, tenham e tomem mais poder sobre os seus destinos coletivos”. Para tanto, há que se considerar que os trabalhadores possuem, no exercício do trabalho, uma desvantagem estrutural decorrente da necessidade de venda do tempo e do pouco poder de barganha como indivíduos. Nesse sentido, os autores defendem que os trabalhadores precisam se ver como colegas de trabalho, se comunicar em lugares físicos e redes digitais propícias e se mobilizar pela organização coletiva para possibilitar a negociação e, por consequência, a construção de colaborações mais profundas.

Por último, os autores consideram que, no caso da ausência de transparência, de responsabilidade e de força dos trabalhadores, há a situação de os trabalhadores pressionarem as plataformas, sem, todavia, de fato assumir o controle sobre os meios de produção. Assim, os autores elencam a propriedade democrática como alternativa, a partir das plataformas como cooperativas, que reúnem trabalhadores e consumidores, e/ou como uma utilidade cívica, com a infraestrutura semelhante à *internet*, à eletricidade ou ao transporte público, os quais se apresentam como meios mais democráticos e equitativos para o gerenciamento do trabalho intermediado por plataformas.

Após explanar acerca das quatro alternativas, os autores consideram que nenhuma, individualmente considerada, trará mudanças significativas na qualidade do trabalho na *gig economy*. Nesse sentido, é necessário empreender esforços para o incentivo e a promoção dos quatro cenários, já que o futuro do trabalho como um todo está suscetível às transformações da *gig economy*, de sorte que todos – trabalhadores de plataforma ou não – devem defender empregos decentes e direitos dos trabalhadores.

Referências bibliográficas

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #2: Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020) – Um oceano de possibilidades – versão 1.0*. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021.

EL PAÍS. *Entregadores de aplicativos fazem primeira grande paralisação da categoria no Brasil*. 01 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-02/entregadores-de-aplicativos-fazem-primeira-grande-paralisacao-da-categoria-no-brasil.html>. Acesso em: 11 fev. 2021.

GANDINI, A. *The Reputation Economy: Understanding Knowledge Work in Digital Society*. London: Palgrave Macmillan, 2016.

HARA, K. *et al.* *A data-driven analysis of workers' earnings on Amazon Mechanical Turk*. In CHI'18: Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, Paper No. 449. New York: ACM Press, 2018.

HUNT, A.; MACHINGURA, F. A good gig? The rise of on-demand domestic work. *ODI Development Progress – Working Paper 7*, 2016.

PECK, J. *Offshore: Exploring the Worlds of Global Outsourcing*. Oxford: Oxford University Press, 2017.

POLLERT, A.; CHARLWOOD, A. The vulnerable worker in Britain and problems at work. *Work, Employment and Society*, 23(2), 2009.

SLEE, T. *What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy*. London: OR Books, 2015.

TICONA, J.; MATEESCU, A. Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(11), 2018.

VANDAELE, K. *Will trade unions survive in the platform economy?* Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Brussels: European Trade Union Institute, 2018.