
UBERIZAÇÃO E CONTABILIDADE? A PERCEPÇÃO DOS CONTADORES ATUANTES EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE ACERCA DAS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL

UBERIZATION AND ACCOUNTING? THE PERCEPTION OF ACCOUNTANTS WORKING IN ACCOUNTING FIRMS REGARDING CHANGES IN THE ACCOUNTING JOB MARKET

Tereza Cristina Brito de Carvalho

Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ;
Endereço: Av. Pasteur, 250 – sala 250, Urca – Rio de Janeiro- RJ, CEP: 22.290-90];
Telefone: (21) 3938-5117
E-mail: carvalho.terezabrito@outlook.com

Marcelo Almeida de Carvalho Silva

Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ;
Endereço: [Av. Pasteur, 250 – sala 250, Urca – Rio de Janeiro- RJ, CEP: 22.290-902];
Telefone: (21) 3938-5106
E-mail: marceloacs@facc.ufrj.br

Recebido: 10/01/2024 Aprovado: 15/04/2024
Publicado: 20/04/2024

RESUMO

A literatura versa sobre a expansão da uberização do trabalho, abarcando diferentes setores da economia, tipos de ocupação e níveis de qualificação. Em paralelo, os escritórios de contabilidade despontam como uma fonte relevante de empregos no setor contábil. Com isso o objetivo dessa pesquisa é compreender a percepção dos profissionais de contabilidade atuantes em escritórios contábeis diante do fenômeno da Uberização e seus efeitos para o mercado de trabalho contábil. Para isso foram realizadas 11 entrevistas com contadores de escritórios. Como principais achados, identificamos que, de uma maneira geral, os contadores e empresários contábeis, possuem uma percepção otimista e de não-ameaça a respeito do cenário de uberização da contabilidade. Os dados demonstram que os contadores não percebem uma possível precarização do trabalho e perda de direitos trabalhistas apontada pela literatura. Já os empresários contábeis reproduzem os discursos das empresas Gig, ao utilizar argumentos para defesa do modelo como desenvolvimento econômico e expansão geográfica da empregabilidade. Os dados indicaram a existência de uma empresa atuando especificamente no setor contábil. Percebe-se que o movimento de uberização da contabilidade, no cenário brasileiro, segue alinhado com o movimento de contabilidade consultiva, de modo que o contador passe a oferecer serviços de consultoria e análise de dados por meio de plataformas digitais.

Palavras-chave: *Gig Economy*. Uberização. Escritórios de Contabilidade.

ABSTRACT

The literature discusses the expansion of the uberization of work, encompassing various sectors of the economy, types of occupations, and levels of qualification. Simultaneously, accounting firms emerge as a significant source of employment in the accounting sector. Thus, the objective of this research is to understand the perception of accounting professionals working in accounting firms regarding the

phenomenon of uberization and its effects on the accounting job market. To this end, 11 interviews were conducted with accountants from such firms. The main findings reveal that, in general, accountants and accounting firm owners hold an optimistic and non-threatening view of the uberization of accounting. The data show that accountants do not perceive the potential job insecurity and loss of labor rights pointed out in the literature. Meanwhile, accounting firm owners echo the discourse of Gig companies, using arguments such as economic development and geographic expansion of employment to defend the model. The data also indicated the presence of a company operating specifically in the accounting sector. It is observed that the movement of accounting uberization in the Brazilian context aligns with the trend of consultative accounting, where accountants offer consulting and data analysis services through digital platforms.

Keywords: *Gig Economy. Uberization. Accounting Firms.*

1 INTRODUÇÃO

Desde a Revolução Industrial, caracterizada pelo processo gradual de substituição de métodos artesanais pela mecanização dos processos fabris, as tecnologias possuem papel relevante na transformação do mundo dos negócios e na evolução da sociedade (COELHO, 2016; HOSBSBAWM, 2000).

O economista Schwab (2016) defende em sua obra que, desde a virada do século XXI, vivemos a chamada Quarta Revolução Industrial, como desencadeamento das três revoluções anteriores, oriundas de processos de mecanização, produção em massa/eletricidade e tecnologias da informação. O que é contraposto por diversos acadêmicos e profissionais que acreditam não ser um momento de ruptura, e sim de mais uma etapa do desenvolvimento tecnológico que seria parte de uma extensão/evolução acelerada da Terceira Revolução (GORDON, 2017; BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2018; LEE, 2018; BALDWIN, 2019).

Filgueiras e Antunes (2020) vão além e defendem que a expansão da Indústria 4.0, outro conceito para denominar a Quarta Revolução Industrial, que são frequentemente utilizados como sinônimos para descrever os avanços tecnológicos na indústria, foi ainda mais acentuada pelo advento da pandemia da Covid-19. Os autores destacam que tal salto tecnológico representa uma reestruturação produtiva baseada na intensificação da automação em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente. Na perspectiva da força de trabalho, culminará em uma progressiva substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, através da substituição das atividades manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, onde a Internet das Coisas representa o condutor de todo o processo fabril (ANTUNES, 2020; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Kässi e Lehdonvirta (2018) pontuam que a nova organização empresarial torna os funcionários, como trabalhadores subordinados, cada vez menos necessários. Autores argumentam que tais avanços, em termos tecnológicos, vem ocasionando mudanças dramáticas no mercado de trabalho, ao qual o emprego padrão é cada vez mais substituído por trabalhadores classificados como autônomos, mediado por plataformas online (TODOLI-SIGNES, 2017; KÄSSI; LEHDONVIRTA, 2018).

Este modelo permite o surgimento do trabalho conhecido como Gig Economy, que embora ainda que não haja um consenso na literatura, podemos compreender como um mercado de trabalho caracterizado por contratações casuais que acontecem através de plataformas digitais, dedicadas a conectar clientes diretamente com os prestadores de serviços individuais (TODOLI -SIGNES, 2017; WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

A organização internacional do trabalho (OIT, 2021) aponta que a emergência das plataformas de trabalho digital representa uma das maiores transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas. Todoli-Signes (2017) e Kässi e Lehdonvirta (2018) afirmam que o termo vem se tornando cada vez mais relevante à medida que os formuladores de políticas, governos, organizações do terceiro setor

e o setor privado enxergam a Gig Economy como uma estratégia de desenvolvimento econômico capaz de levar empregos para lugares em que são necessários.

No mercado de trabalho contábil, os escritórios de contabilidade representam a maior parcela dos ambientes de exercício profissional e tem sido a porta de entrada para a carreira profissional de muitos contabilistas (THOMÉ, 2001; SEBRAE, 2019; SANTOS et al., 2020). No entanto, observa-se que, apesar de possuírem um impacto expressivo na conjuntura econômica e social, os escritórios de contabilidade não foram plenamente estudados sob a perspectiva das transformações do mundo do trabalho.

Coutinho (2017) pondera que no setor contábil, vislumbram-se mudanças tão impactantes quanto as provocadas pela Uber no mercado de transporte privado de passageiros. Silva et al. (2020) já alertavam sobre a necessidade de se analisar os impactos que as novas tecnologias trouxeram para a área contábil, considerando as tecnologias emergentes, mas com pouca atuação ainda na contabilidade.

Diante deste cenário, torna-se oportuna uma compreensão mais apurada de um fenômeno recente dentro de um recorte menos explorado na academia. Assim, essa pesquisa tem como objetivo compreender a percepção dos profissionais de contabilidade atuantes em escritórios contábeis diante do fenômeno da Uberização e seus efeitos para o mercado de trabalho contábil. Com a motivação de preencher tal lacuna no âmbito acadêmico, busca-se responder à seguinte questão: Qual a percepção dos profissionais de contabilidade atuantes em escritórios contábeis frente ao fenômeno da Uberização e suas implicações para o mercado de trabalho contábil?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gig Economy e a Uberização do Trabalho

Acredita-se que o fenômeno da Gig Economy vem transformando o mercado de trabalho (TODOLI-SIGNES, 2017; KÄSSI; LEHDONVIRTA, 2018; ANWA; GRAHAM, 2021). De jornalistas à motoristas de taxi, entregadores e desempregados, todos estão cientes das mudanças em termos de emprego, profissões, economias e vida diária (WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

Woodcock e Graham (2000) elucidam que a origem do termo Gig se refere à arranjos de curto prazo típicos de um evento musical. Contratações, que em essência não há garantia de regularidade, podendo haver a chance de uma apresentação repetida em função de um bom desempenho. Em termos de remuneração, podem ser pagos a uma taxa fixa, uma parte do preço do ingresso ou pagamento em espécie, com a possibilidade de algumas bebidas gratuitas. A partir da definição apresentada, nota-se um paralelo existente, pois as tarefas que sustentam a Gig Economy são tipicamente de um mercado de trabalho ad hoc, curto prazo, freelance ou não permanente, e a obtenção de mais acesso à elas depende de um bom desempenho e reputação (GLEIM; JOHNSON; LAWSON, 2019; WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

Gleim et al. (2019) destacam que mesmo antes do surgimento de plataformas tecnológicas as pessoas já buscavam formas de complementar a renda e ter horários de trabalho flexíveis. A exemplo das empresas de venda direta Avon (1986), Tupperware (1946) e Mary Kay (1960), que Antunes (2020) classifica como uma das primeiras práticas de burlas da legislação social do trabalho, conquistadas pela classe trabalhadora durante a primeira Revolução Industrial.

De acordo com Woodcock e Graham (2000) o que o termo Gig Economy captura é uma transformação econômica na qual o trabalho em muitos setores está se tornando temporário, instável e remendado, com trabalhadores assumindo mais empregos simultaneamente (WOODCOCK & GRAHAM; 2020). Tal modelo, responsável por trazer mudanças profundas no mercado de trabalho, pode ser definido como um modelo de negócios caracterizado por contratações casuais que acontecem através

de plataformas digitais, dedicadas a conectar clientes diretamente com os prestadores de serviços individuais (TODOLI -SIGNES, 2017; WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

Empresas da Gig Economy dedicam seus negócios à construção de uma plataforma online (web, aplicativos etc.) em que os clientes podem encontrar um trabalhador para realização de uma tarefa, o que é considerado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das maiores transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas (TODOLI -SIGNES, 2017; BERG et al., 2018). Dessa forma o mercado de trabalho caminha cada vez mais em direção a uma orientação para a execução de tarefas do que para empregos. Essa decomposição do trabalho em tarefas, permite a transformação dos serviços em commodity, vendendo sob demanda para aqueles que buscam extrair um serviço a baixo custo, o que alguns autores afirmam ser um retorno ao trabalho desqualificado, tal como proposto pelo Taylorismo (ANTUNES, 2020; GARCIA-PARPET; BEVILAQUA, 2020).

De uma forma geral, os apoiadores dessa nova forma de contratação sustentam a sua defesa em torno de argumentos como flexibilidade, autonomia, ganhos em eficiência individual, maior equilíbrio entre vida privada e trabalho (GARCIA-PARPET; BEVILAQUA, 2020). Os formuladores de políticas, governos, organizações do terceiro setor e o setor privado, têm enxergado a Gig Economy como uma estratégia de desenvolvimento econômico capaz de levar empregos para lugares em que são necessários (TODOLI-SIGNES, 2017; KÄSSI; LEHDONVIRTA, 2018). Considerando a escassez de determinadas competências e a baixa taxa de natalidade em muitos países, a alavancagem de “trabalhos alternativos” é vista como como uma estratégia de negócios promissora (DELOITTE, 2019).

Já as empresas argumentam que o trabalho Gig, tem beneficiado os trabalhadores por proporcionar maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sem estarem submetidos as regras típicas de trabalho, de modo que trabalhem com autonomia quando e como quiserem (ZWICK, 2017; GLEIM; JOHNSON; LAWSON, 2019). O que tem atraído trabalhadores da Geração Z, que podem preferir o trabalho no formato Gig ao trabalho em tempo integral e em um ambiente de escritório tradicional, e como consequência as empresas estão tentando responder a essa mudança de apetite (IFAC, 2021). Filgueiras e Antunes (2020) alertam que a negação do que realmente são, tem sido a principal razão para o sucesso das plataformas e aplicativos, e que o discurso de maior autonomia, na verdade, seria um eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência de riscos.

Stephany Filho (2021) trouxe luz ao debate trazido por tal flexibilização das relações laborais, ao qual o autor descreve como uma tentativa de eximir de qualquer vínculo formal com aqueles que executam a tarefa. Se de um lado, há defensores de que o modelo é, na verdade, uma oportunidade de inserção do trabalhador em um novo nicho de trabalho, diante de um cenário de desemprego crescente; pelo outro lado a romantização acerca do conceito de empreendedor, vem atuando como embuste para a precarização do trabalho (STEPHANY FILHO, 2021).

As empresas da Gig Economy afirmam trazer o romance do empreendedorismo às massas, ao permitir que trabalhadores monetizem suas casas, recursos, tempo e habilidades (RAVENELLE, 2017). Antunes (2020), na tentativa de desconstruir a falácia do empreendedorismo, defende que tal discurso encobre práticas pretéritas de exploração do trabalho, em que na verdade, os trabalhadores não são empreendedores, e sim trabalhadores precarizados. No entanto, como achado do seu estudo, Ravenelle (2017) elucida que a maioria dos trabalhadores, ao invés de abraçar tal retórica do empreendedorismo, se descrevem como simplesmente em busca por dinheiro adicional.

Diversos são os autores que destacam as desvantagens do novo tipo de relação trabalhista, sublinhando a precarização do trabalho, o salário reduzido a tarefa e a perda dos direitos sociais (BERG et al., 2018; TESSARINI; SALTORATO, 2018; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020; ANTUNES, 2020; WOODCOCK; GRAHAM, 2020; GLEIM, 2019; GARCIA-PARPET; BEVILAQUA, 2020). Nesse novo contexto, há um fortalecimento da força de trabalho como uma mercadoria, onde o encontro da oferta e da demanda é mediado por uma plataforma digital, e os sistemas de feedback, ranqueamento e classificação servem para fins de controle e monitoramento dos trabalhadores (GANDINI, 2018). Wood

et al. (2019) argumentam que a Gig Economy usa as plataformas digitais como meio para contornar muitas das responsabilidades legais e custos com um empregado. Através do processo de mercantilização, os trabalhadores são normativamente desligados da proteção social, ficando vulneráveis aos caprichos do mercado de trabalho devido à ausência de direitos trabalhistas (WOOD et al., 2019).

Diversos autores empregaram esforços na tentativa de pavimentar um caminho para a adequada definição desse modelo emergente (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021), com a criação de termos tais como crowdsourcing (HOWE, 2006), crowdwork e work on demand (DE STEFANO, 2016), uberização (RICCIARDI, 2016; ABÍLIO, 2017) e plataformização (GROHMANN, 2020), nos levando a inferir que a definição e circunscrição podem ainda estar aberta dentro da literatura.

O termo cunhado por Howe em 2006, e posteriormente título de seu livro *Crowdsourcing*, é composto pelas palavras multidão e terceirização (HOWE, 2006). Já segundo a categorização dualista proposta por De Stefano (2016), em que divide a Gig Economy em duas formas de trabalho, (i) o crowdwork refere-se a tipologia laboral em que as tarefas são virtuais e realizadas através de plataformas, de forma que tais plataformas permitam conectar empresas e trabalhadores em uma base global. É o caso da Amazon Mechanical Turk (AMT), um marketplace que promete facilitar o processo de terceirização das empresas, ao possibilitar a contratação de pessoas para completar tarefas chamadas Human Intelligence Tasks (HITs), em que computadores não são capazes de executar tão eficientemente. Com o slogan “Make money in your spare time. Get paid for completing simple tasks” os trabalhadores são convidados a desempenharem tarefas, como por exemplo, identificação de objetos em uma foto ou vídeo, com a remuneração em torno de 10 centavos por imagem, em que os pagamentos podem ser realizados em dólar americano ou em cartão presente na Amazon.com.

O relatório *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* da OIT, traz luz à percepção dos trabalhadores da AMT sobre os benefícios e desvantagens dessa forma de trabalho emergente (BERG et al., 2018). Os dados coletados indicam que os trabalhadores de países em desenvolvimento percebem um tratamento diferenciado quando comparado com os trabalhadores das economias desenvolvidas em termos de tarefas, remuneração e pagamento. Na percepção de tais trabalhadores, há uma exclusão da oferta de tarefas menos simplistas, com o pagamento podendo ocorrer por meio de vales-presente e não em dinheiro, como ocorre nos países desenvolvidos. A remuneração que é considerada “muito baixa e injusta”, segundo os entrevistados, é realizada majoritariamente com cartões-presente, e quando o pagamento é realizado em dinheiro, o valor recebido é ainda menor do que o descrito na plataforma, devido a cobrança de taxas de transferência de dinheiro, como o Paypal (BERG et al., 2018).

De uma maneira geral, para a grande maioria dos trabalhadores os baixos níveis de remuneração despontam como a principal preocupação e motivo de insatisfação. Em relação aos motivos da escolha são citados a falta de oportunidade de emprego, a preferência por trabalhar de casa e o ganho de renda adicional para a família.

Ainda utilizando a categorização proposta por De Stefano (2016), o (ii) work on demand, por sua vez, é uma forma de trabalho em que a execução das atividades, dos trabalhos considerados tradicionais, tais como: transporte, limpeza e outros, é realizada por meio de aplicativos gerenciados por empresas que intervêm ao estabelecer padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção/gestão dos trabalhadores, a exemplo da Uber.

Para Abílio, Amorim e Grohmann, (2021) o termo uberização é definido como um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho com a consolidação do trabalho sob demanda, e plataformização como dependência de plataformas digitais para executar atividades de trabalho. Dessa forma, os autores concluem que o termo uberização pode ser considerado um processo mais amplo, para além das plataformas digitais, inclusive historicamente, no que cerne a informalização e consolidação do trabalhador sob demanda.

Nesse contexto, Antunes (2020) destaca a expansão do que se passou a chamar como uberização do trabalho, que em suas palavras, diz respeito ao processo de precarização da força de trabalho em amplitude global, criando um novo proletariado de serviços que padece das vicissitudes da chamada escravidão digital, que segundo o autor se tornou um leitmotiv no mundo empresarial. Essa é uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, abarcando diferentes setores da economia, tipos de ocupação e níveis de qualificação, em âmbito global (ABÍLIO, 2021).

A pesquisa intitulada *Global Human Capital Trends* (DELOITTE, 2019) sugere uma ruptura no paradigma acerca dos trabalhos gigs como um trabalho alternativo, considerado apenas como suplementar ao trabalho de tempo integral. De modo que o “trabalho alternativo”, atualmente, tenha se tornado o mainstream. O que é corroborado pelos dados do relatório *Gig economy in the U.S. - Statistics & Facts* (2021), em que aponta uma projeção de que em 2027 haja mais trabalhadores giggers do que não giggers no mercado de trabalho americano. Já a *International Federation of Accountants (IFAC)* alerta para que outras áreas, além do setor de transporte, estão começando a ver um crescimento de trabalhadores gig, tais como: contabilidade, finanças, TI, jurídico e serviços de consultoria (IFAC, 2021).

Dentro do contexto brasileiro, surgiram diversos aplicativos em um movimento similar ao da empresa norte-americana, o que Ricciard (2016) define como uberização à brasileira. Alguns autores, tal como Ricciardi (2016), extrapolam o conceito de uberização, e atribuem dentro do campo contábil, o exemplo da *Contabilizei*, uma empresa que oferece serviços de contabilidade on-line. Coutinho (2017) ao analisar o setor de escritórios contábeis de Portugal, afirma que o setor vislumbra mudanças tão impactantes quanto as que a Uber trouxe para o mercado de transportes particulares de passageiros, e opina que o setor parece adormecido para a ameaça.

3 METODOLOGIA

3.1 Métodos da pesquisa

Segundo Easterby-Smith et al. (2015), metodologia pode ser definida como a combinação de técnicas usadas para investigar uma situação específica. No que tange a sua classificação, a presente pesquisa possui abordagem qualitativa. Com a finalidade de compor o corpus da pesquisa, a estratégia escolhida para coleta de dados foi a de entrevistas semiestruturadas, tendo como sujeitos os profissionais de contabilidade atuantes em escritórios contábeis.

Barthes (2006) elucida que o corpus é selecionado a partir de certa arbitrariedade inevitável do pesquisador, sendo os escritórios selecionados pelo critério de conveniência, portanto, os resultados encontrados possuem validade apenas para o universo de sujeitos entrevistados. Ao passo que a abordagem qualitativa vislumbra uma melhor compreensão de determinado grupo social e não tem como objetivo oferecer generalizações, portanto a dita “dificuldade de generalização” é considerada inerente à abordagem, não podendo ser considerada como uma limitação (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

Para compor o corpus de pesquisa foram convidados profissionais pertencentes ao círculo social da entrevistadora, além de envio de convites através de grupos de facebook e whatsapp. Foram enviadas mensagens, expondo o desenvolvimento da presente pesquisa e recrutando voluntários, os quais, de forma espontânea, aceitaram participar da entrevista. Também houve convite para participação das entrevistas in loco, indo até escritórios de contabilidade, no entanto não emergiram voluntários.

Foram entrevistados 11 profissionais de contabilidade, contadores que fazem parte da equipe de funcionários de escritórios e, também, os contadores proprietários dos escritórios. O período de coleta de dados ocorreu entre 20 de dezembro de 2021 e 01 de setembro de 2022, e em função das medidas de distanciamento social impostas pela pandemia da Covid-19, parte das entrevistas ocorreu de forma presencial, e parte por meio da plataforma google meet. Para determinação do quantitativo do corpus da pesquisa, foi utilizado o critério de saturação. Com o fito de preservar a confidencialidade, foram

identificados por ordem de realização da pesquisa, classificados como CE (contador empresário) e CT (contador trabalhador).

A estratégia de análise e interpretação dos dados adotada foi a análise de conteúdo. Em relação ao tratamento de dados, a escolha da análise de conteúdo justifica-se por ser o método capaz de descortinar aspectos implícitos que permitam a compreensão do conteúdo das entrevistas. Essa pesquisa adota uma abordagem indutiva, ou seja, a análise dos dados ocorre livremente sem categorizações pré-estabelecidas, permitindo que as categorias emergam dos dados. Para transcrição das entrevistas foi utilizado o software Speech to Text.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após os dados serem coletados e transcritos, iniciou-se o processo de análise de conteúdo. Na sequência, como frutos da análise de conteúdo, foram propostas 4 categorias para apresentação e análise das respostas dos entrevistados.

4.1 Uberização na Contabilidade

Os entrevistados foram questionados se conhecem plataformas de serviços/entregas e como as percebem. De maneira unânime, todos os entrevistados demonstraram conhecer e fazer uso de tais plataformas. Palavras como praticidade e inovação foram usadas para descrevê-las pelo entrevistado CT3: “Acho interessantíssimo porque traz praticidade e inovação.”

O entrevistado CE10 ao frisar a relevância das plataformas para o momento pandemia/pós-pandemia, explica que para determinados serviços vocês não tem a sua demanda atendida se não através do uso dos aplicativos. E complementa que aplicativos como o uber serviram para tirar uma parcela do mercado de uma zona de conforto. Na mesma linha, “É uma das coisas que todo mundo teve que se adaptar, né. Mas acho que a pandemia ajudou a encorpar esses modelos de negócio, as pessoas não saiam de casa e as coisas precisam chegar em casa”, diz o entrevistado CE4.

O entrevistado CE4 vai além, e de forma espontânea conjectura que o setor contábil deve seguir o mesmo caminho no futuro: “Acho que a contabilidade vai para um modelo desse num futuro sei lá de quantos anos. E as pessoas vão só basicamente colocar dados e ter o que querem” (CE4). A Afirmação é corroborada pela IFAC, ao alertar que áreas além do setor de transporte estão registrando um aumento no quantitativo de trabalhadores gig, tais como contabilidade, finanças, TI, jurídico e serviços de consultoria (IFAC, 2021).

Espontaneamente, o entrevistado E9 faz menção ao termo Uberização, e apresenta a sua definição do que seria a Uberização na Contabilidade: uma plataforma que agrega os seus serviços terceirizando, subcontratam um contador, alguém que queira trabalhar de casa, para atender uma clientela (CT9).

O entrevistado CE2, conjectura sobre a possibilidade de um aplicativo que ele nomeia como “Uber dos Contadores”, que seria uma plataforma/aplicativo com contadores pré-cadastrados para oferta de serviços contábeis: “É, e eu até cheguei a pensar alguma coisa, mas assim, isso é uma coisa que vem a minha mente, mas eu não consigo identificar um projeto. Mas a ideia é fazer uma espécie de Uber dos contadores” (CE2).

O entrevistado complementa sobre a existência de aplicativos com profissionais pré-cadastrados para outras modalidades de serviços, tais como serviços jurídicos e criação de logotipos, conforme nos relatos a seguir:

Você vai criar um logotipo para tua empresa, você tem lá, um aplicativo, um site que os caras oferecem. É aí, tipo, cada um dá um preço, você pega lá o mais barato você entra tipo em um leilãozinho lá, você vai fecha com um cara, a gente manda em 24, 48 horas né? (...) E já existe para advogados também, para audiencista. Alguém precisa de um audiencista lá no Rio Grande do Sul (CE2).

Foi mencionado por outros entrevistados a existência de uma plataforma que atue com a lógica do uber “fazendo encontro da oferta com a demanda” (CE10). Trata-se da empresa GetNinja, que se intitula como a maior plataforma de contratação de serviços do país, com o slogan “conectando quem precisa com quem sabe” (GETNINJA, 2023). O entrevistado CE10 indica que já fez uso da plataforma para oferta de serviços contábeis, porém ainda carece de melhorias. O entrevistado CT9 vai além e conjectura a possibilidade de uma plataforma chamada os Get Ninjas da Contabilidade, sob uma percepção otimista: “O mercado está aberto, né? Eu acho isso uma boa, eu acho legal. Se tiver uma plataforma que as pessoas ofereçam seus serviços, eu vejo sim com bons olhos. Se criar uma plataforma para oferecer, a gente se torna os getninjas da vida.”. O entrevistado CE10 elucida a respeito do perfil dos clientes que buscam o atendimento de serviços contábeis por meio de plataformas:

E certamente você encontra uma demanda com determinado perfil. Por exemplo, você não vai conseguir encontrar uma empresa de lucro real ou dificilmente uma empresa que está querendo trocar de serviço contabilidade, mas você consegue encontrar um MEI que está se desenquadrando, algum empreendedor que tem uma ideia de negócio e está desenvolvendo, empreendendo ali naquela área e precisa de uma consultoria para saber por onde ele vai começar para fazer um planejamento caminhando para ter um plano de negócio. Então, isso já existe (CE10).

Como outro exemplo de empresa que atue com a mesma lógica da Uber na contabilidade, o entrevistado CE4, cita o exemplo do Contabilidade.net, no qual desenvolveu uma plataforma em que os contadores vendem serviços de análise de dados. A plataforma oferece todo o aparato tecnológico aos clientes, o contador apenas precisa prestar o serviço de análise e consultoria ao cliente por meio da plataforma, estando mais alinhada aos conceitos da Contabilidade 4.0. Ao utilizar a tipologia proposta por De Stefano (2016), classifica-se como *crowdwork*, tipologia laboral em que as tarefas são virtuais e realizadas através de plataformas, de forma que tais plataformas permitam conectar empresas e trabalhadores em uma base global.

A entrevistada CT8 opina que tais aplicativos possam vir a influenciar o surgimento de aplicativos dentro do setor contábil, e inclusive a modalidade de contratação de escritórios passar a ser por tarefa, em substituição ao formato CLT.

Eu acredito que daqui a uns anos, vai influenciar, sim, essa questão que ser por tarefa. Seria como se fosse um contrato por prazo determinado, que você faria com uma pessoa e, digamos assim, quando tem uma demanda maior. Vamos colocar agora um exemplo atual, imposto de renda de pessoa física. Existem escritórios que contratam pessoas temporariamente, nesse período, para fazer essas declarações. E existem a possibilidade de contratar a pessoa para fazer determinada demanda, por exemplo, “eu tenho 10 clientes aqui que preciso fazer imposto de renda das pessoas e eu contratar uma pessoa por tarefa para fazer aquele determinado imposto de renda, entendeu?” E ter o pagamento por tarefa e não mais CLT com horário de expediente, como se fosse horário comercial (CT8).

A literatura já alertava para tal tendência do mercado de trabalho caminhar cada vez mais em direção à uma orientação para a execução de tarefas do que para empregos, o que é considerada pela OIT como uma das maiores transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas (TODOLI -SIGNES, 2017; BERG *et al*, 2018).

O entrevistado CE10 afirmou que já testemunhou escritórios buscando contratações por tarefas através de plataformas, prática ao qual o mesmo desaconselha visto a responsabilidade técnica do escritório sob o trabalho executado.

4.2 Oportunidades

Ao explicar, de maneira hipotética, como funcionaria o app Uber dos Contadores, o entrevistado CE2 ressalta como um aspecto positivo, na sua percepção, a expansão geográfica dos postos de trabalho, com a possibilidade de contratação de profissionais de outras localidades. O entrevistado vai além, e relaciona a aceitabilidade do home office no pós-pandemia, como um fator que pode influenciar na percepção positiva dessa modalidade de contratação.

Como funcionaria o uber dos contadores? Vimos de uma pandemia, aí tem muitos contadores que estão desempregados. Tem muita empresa que precisava, mas não pode contratar. Imagina que, por exemplo, você tem um aplicativo? Onde você quer contratar? De repente, o contador está lá no Nordeste, né? E aí você, sei lá, contrata bota assim, o cara vai pegar, ó, está aqui, eu pago tanto por hora, tanto como empresa, aí o cara ah eu quero. Ele está cadastrado, aí vai lá. Aceita. Tá bom, aí pega esse cara, qualifica ele. Terceirizaria uma mão de obra, resolveria o problema, né? Os caras estão desempregados. Com o home office hoje está fácil, né? (CE2).

O entrevistado CE2 complementa afirmando utilizar a modalidade de contratação por meio de PJ. Antunes (2020), no entanto, apresenta a definição do fenômeno, como uma PJ que é falsamente apresentada como trabalho autônomo visando mascarar relações de assalariamento existentes e direitos trabalhistas.

Por exemplo, hoje nós temos uma menina que ela é PJ contratada, ela mora na Bahia e ela contabiliza umas empresas. A Viviane, mora lá, PJ mora na Bahia, trabalho de home Office tranquilo. E quantas Vivianes não tem espalhadas por aí, lá no interior precisando trabalhar? (CE2).

Na mesma linha, o entrevistado CE2, usa argumentos de geração de renda e fomento da economia:

Preciso contabilizar mais uma ou 2 empresas, mas eu não quero um contratar ninguém. Aí você vai **fomentar a economia, isso aí. Eu penso mais na questão da geração de fonte renda**, A gente está aqui no Centro do Rio. Mas eu sei que tem muita gente em interior, sei lá. Não tenho emprego lá. É formada em contabilidade, mas simplesmente não tem. Daí o cara, vai pegar a família dele para vir para o Rio de Janeiro, tentar a vida aqui para arrumar emprego e às vezes ele acaba aceitando uma vez um emprego menor, de ir a praia vender picolé. Com o advento do home office vejo como uma fonte de gerar emprego e renda (CE2). (grifo nosso)

Argumentos alinhados com os formuladores de políticas, governos, organizações do terceiro setor e o setor privado, ao afirmar que a *Gig Economy* é uma estratégia de desenvolvimento econômico capaz de levar empregos para lugares em que são necessários (TODOLI-SIGNES, 2017; KÄSSI; LEHDONVIRTA, 2018).

A entrevistada CE11, advoga em defesa do uso de plataformas para contratações por tarefa com os argumentos de que “Você não precisa de um funcionário para todos os dias. Você quer alguém que pegue um dia da semana e te desafogue sabe? As pessoas trabalhariam mais e ganhariam mais”. Na mesma linha, o entrevistado CE2, argumenta:

[...] Pode ser que, de repente, ele consiga trabalhar para 5, 10 escritórios ao mesmo tempo, que ele não tem relação ao trabalho com ninguém. De repente, eu só tenho 2 clientes que ele contabiliza, mas de repente o outro tem +2 + 2 + 2, e aí trabalha para 5. Não fica, né, na mão de um só, e aí, amanhã de repente, esses 5 escritórios para ele, por exemplo, ele pode juntar e pode ser que leve um mês, sei lá. (CE2).

E o entrevistado CE2 complementa “é uma mão de obra mais barata. Você gera trabalho para ele, gera economia para as empresas.”. A partir das falas dos entrevistados CE11 e CE2, ambos empregadores, embora não esteja explícito, há um discurso em defesa da flexibilização da relação trabalhista.

O trabalho em plataformas por tarefas também foi citado pela entrevistada CT8, como uma opção para aqueles que estão desempregados "Geralmente são pessoas que são autônomas, estão desempregadas e optam, né? Por falta ou não de opção também, elas vão trabalhar nessas áreas" (CT8). O que é corroborado por dados da pesquisa de da OIT que aponta a falta de oportunidade de emprego como um dos motivos para a opção de atuar na AMT (BERG *et al.*, 2018).

O trabalho em plataformas por tarefas também foi citado pelo entrevistado CE6, como uma opção para aqueles que estão desempregados, o que é corroborado por dados da pesquisa de da OIT que aponta a falta de oportunidade de emprego como um dos motivos para a opção de atuar na AMT (BERG *et al.*, 2018).

A entrevistada CT1 destaca a possibilidade de se obter um incremento salarial é “uma forma de obter dinheiro”. O que é corroborado pela literatura, visto que o ganho de renda adicional, é citado pelos trabalhadores da AMT como um dos principais motivadores para atuarem na plataforma (BERG *et al.*, 2018).

Entre os benefícios da modalidade de contratação por tarefas, é mencionado pela entrevistada CT8 a possibilidade de ter mais tempo para lazer e estudo, atribuindo a uma possível melhoria da qualidade de vida:

Porque aí você trabalharia por tarefa e talvez você teria tempo até para uma qualidade de vida melhor, pensando assim, porque querendo ou não, você tendo aquele horário de trabalho a gente fica muito limitado ali, né? Tanto para lazer quanto para estudar Então, eu acho que sempre tem 2 lados. A gente sempre vê o copo meio cheio. Dependendo da rotina do colaborador, traz mais **qualidade de vida**, levando em consideração **o tempo de deslocamento até o local de trabalho**. (CT8). (grifo nosso)

Os dados conversam com a literatura, ao indicar que, de maneira geral, argumentos como: flexibilidade, autonomia e maior equilíbrio entre a vida privada e trabalho são utilizados pelos defensores dessa nova forma de contratação (GLEIM, 2019; GARCIA-PARPET; BEVILAQUA, 2020). Há de se refletir, no entanto, sobre aumento real da qualidade de vida, visto que para alcançar uma renda maior os trabalhadores estão assumindo mais empregos simultaneamente (WOODCOCK; GRAHAM; 2020).

Os entrevistados também apontam sobre a possibilidade das plataformas atuarem com um facilitador para o profissional que está começando se inserir no mercado e deseja ganhar experiência ou captar clientes.

É da oportunidade de encontrar, né? Quem está precisando, desejando ingressar no mercado não é (CT1).

Eu gostaria que tivesse mais ferramentas assim, porque possibilita até quem está começando (CE11).

É uma boa ideia, até porque também pode dar oportunidade para quem está querendo captar clientes de imposto de renda que nunca teve oportunidade de ser visto (CT3).

Stephany Filho (2021) indica que a oportunidade de inserção do trabalhador em um novo nicho de trabalho, diante de um cenário de desemprego crescente, é apresentada pelos defensores do modelo com um dos seus principais benefícios.

A partir das falas dos entrevistados, verifica-se que empreender do setor contábil tem sido um projeto para diversos profissionais. As falas do entrevistado CE10 indicam uma percepção de motivação para o empreendedorismo.

A minha percepção é que boa parte dos profissionais está sim, nessa área prestação de serviços contábeis. A gente fala em escritórios, mas tem muito profissional que trabalha tanto, oferece o serviço da mesma forma que o escritório, mas trabalha na condição de autônomo. Então coloco isso na mesma condição, mas a minha percepção, sim, é que grande parte está bastante motivada para fazer esse voo solo e trabalhar nessa pegada aí do empreendedorismo contábil (CE10).

O que é ratificado pelo entrevistado CE6 ao afirmar que “Virou nosso primeiro trabalho, pois até então ainda estava no sonho”, após descrever o processo de criação de seu próprio escritório, depois de ter atuado em grandes empresas. A fala do entrevistado CE10 “boa parte dos profissionais está sim, nessa área prestação de serviços contábeis” vai de encontro com o afirmado por diversos autores de que escritórios correspondem a maior parcela dos ambientes de exercício profissional da classe (THOMÉ, 2001; SEBRAE, 2019; SANTOS *et al.*, 2020).

Diante da dificuldade exposta pelo entrevistado CE10 “Mas também é difícil para quem começa a empreender, quem vai te indicar se você não tem nenhum cliente?”, a possibilidade de as plataformas atuarem como um facilitador para os profissionais que desejam atuar como autônomos e empreender passa a ser vista como uma oportunidade: “Talvez possa ser um pontapé inicial para um profissional acabar se tornando um autônomo. Aí vai muito também do objetivo de cada um, né? Trabalhar com CLT ou ter autonomia? A nossa profissão nos dá essa opção, né?” (CT1).

Stephany Filho (2021) alerta que tal romantização acerca do conceito de empreendedor, vem atuando com embuste para a precarização do trabalho. O discurso de maior autonomia é na verdade um eufemismo para burlar o assalariamento (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020), e os trabalhadores, na verdade, não são empreendedores, mas sim trabalhadores precarizados (ANTUNES, 2020).

4.3 Ameaças

O entrevistado CE2, elucida sobre o processo de contratação por meio de plataformas, “Então como se tivesse quarteirizando, terceirizando o serviço. E aí ele de repente, ele tem 10 pessoas contratadas trabalhando para a empresa, no Brasil todo sem relação de trabalho, entendeu?” (CE2). Como consequência da não relação empregatícia, a entrevistada CT8 pondera sobre os contras da modalidade de contratação por tarefa, e aponta como uma desvantagem a ausência de segurança trabalhista:

Então assim, a questão é meio complexa de pensar, porque não é a minha realidade hoje. Mas se fosse o caso, também, acho que vai muito do perfil da pessoa. Eu sou uma pessoa que gosta mais de uma coisa mais segura. Aí eu não sei, vai depender do perfil do profissional. Como ele lidaria com isso (CT8).

Já o entrevistado CE6 alega que de um ponto de vista social, não é bacana, pois cria-se subempregos.

Dentro disso daí é muito mais uma preocupação também social. Até que ponto é interessante para a sociedade? Estou prejudicando ou criando um **subemprego**? Olhando de um ponto de vista social. **Socialmente, não é bacana.** Quando a gente a gente avalia assim, ao mesmo tempo que acaba sendo uma oportunidade para quem está desempregado, não era uma coisa que eu gostaria que fosse dessa forma ou que a relação socialmente deveria ser outra. Mas de um ponto de vista moral, eu não vou jogar tanta pedra, porque acabo fazendo muito uso. (CE6).

A entrevistada CT8 complementa e expressa um sentimento de ameaça caso a modalidade de contratação por tarefas substituísse a contratação por CLT em definitivo, ao afirmar “eu me sentiria um pouco ameaçada” e “seria algo que me assustaria”.

É muito mais viável para mim, ter ali o meu horário, eu saber o quanto que eu vou ganhar, independente da produção, que seria meio que trabalhar por produção, né? Então, é uma certa segurança que você tem. Porém, eu acho que varia muito do perfil. Dependendo do perfil do profissional, talvez seja mais interessante isso para ele trabalhar por produção vamos colocar a palavra assim. Então, eu acho que, hoje, se fosse mudar, eu me sentiria **um pouco ameaçada** por ser algo novo. Não será algo da minha realidade atual, entende? Por não saber exatamente para onde vai caminhar. Por mais que já existam aplicativos fazendo isso há alguns muitos anos. Se fosse uma mudança, brusca de modalidade, eu acho que no meu caso específico, seria algo que **me assustaria** por não saber como seria para frente, mas pensando no longo prazo” (CT8).

A precarização do trabalho, redução do salário e perda dos direitos trabalhistas é sublinhada pela literatura (BERG *et al.*, 2018; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020; ANTUNES, 2020; WOODCOCK; GRAHAM, 2020; GLEIM, 2019; GARCIA-PARPET; BEVILAQUA, 2020).

4.3 Percepção de Não-Ameaça

A partir das falas sintetizadas, nota-se uma percepção otimista dos entrevistados em relação ao cenário de Uberização da Contabilidade, através de termos como “futuro promissor”, “uma novidade não pode ser um medo”, “Então eu vejo o contrário, iria dar trabalho para muita gente”, “Não vejo como ameaça e sim uma oportunidade de negócio”.

Não, de forma nenhuma. Não vejo como um ameaça. Voltando ao assunto do início né, do medo do novo. Eu não tenho medo do novo Mas eu só vejo como um **futuro promissor**. Só vejo positividade nisso tudo, entendeu? E assim, sempre vivenciando que cada dia é uma tecnologia nova, uma novidade e mais uma vez novidade, uma novidade não pode ser um medo. Não pode me segurar de que eu, poxa, eu tenho uma ameaça, não é ameaça de forma nenhuma. Isso só tem que trazer positividade para nós, né?! (CT3). (grifo nosso)

Não vejo como ameaça, porque uma vez que eu decida me tornar autônoma, e eu e minha carteira de clientes aumente, eu vou ter que contratar pessoas. Hoje estão, acaba voltando pro sentido de escritório. Entendo que não seja ameaçado não (CT1).

E isso na prática já acontece porque assim hoje, na verdade, todo mundo tem um amigo contador, que faz 2, 3 empresas, de amigos e parentes, aí cobra lá seus 100, 200 reais. Então eu vejo o contrário, iria dar trabalho para muita gente (CE2).

Não encaro como ameaça. Acho tem espaço para tudo. Eu acho que quanto mais ferramentas, elas podem ser mais úteis. A gente só tem que tomar cuidado. Eu só não posso achar que com a chave de parafuso eu vou pregar um martelo (CE6).

Qualquer coisa que você precisa de dados e a pessoa coloca num lugar, não tem mistério. Não vejo como ameaça e sim uma oportunidade de negócio, com certeza (CE5).

Não seria uma ameaça. Aí existe uma coisa que é ruim e bom mesmo tempo. Normalmente o empresário, ele não fala assim meu escritório, quando ele fala, fala: o meu contador. Vou ligar para o meu contador, vou ligar para o meu. Então ele desenvolve um vínculo primeiro, como se fosse quase como *personal trainer*, entende? Ninguém fala: Pô, meu escritório (CE2).

O Entrevistado CE2 argumenta que o cliente, o empresário, cria um vínculo com o contador proprietário do escritório, como um *personal trainer*, e que esse vínculo poderia agir como um desmotivador para esses clientes buscassem serviços contábeis avulsos e mais baratos por meio de plataformas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como objetivo geral, o presente estudo buscou compreender a percepção dos profissionais de contabilidade atuantes em escritórios contábeis diante do fenômeno da *Uberização* e seus efeitos para o mercado de trabalho contábil. Os contadores, de uma maneira geral, percebem que o modelo de negócios da Uber desponta como uma tendência para o setor contábil, vindo a exercer influência no mercado, e a maioria dos entrevistados possuem uma percepção otimista e de não-ameaça ao cenário de Uberização da Contabilidade.

É possível perceber na fala dos entrevistados que não são considerados os pontos indicados pela literatura, exceto pela menção de instabilidade e criação de subemprego. Apesar desses profissionais possuírem uma visão otimista, não estão alinhados com a literatura, não percebendo uma possível precarização do trabalho e perda de direitos trabalhistas apontados pela teoria (BERG *et al.*, 2018; TESSARINI; SALTORATO, 2018; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020; ANTUNES, 2020; WOODCOCK; GRAHAM; 2020; GLEIM, 2019; GARCIA-PARPET; BEVILAQUA, 2020).

Percebe-se que os empresários contábeis reproduzem o discurso das empresas de tecnologia, ao defender a *Gig Economy* com argumentos de desenvolvimento econômico e expansão geográfica dos postos de trabalho (TODOLI-SIGNES, 2017; KÄSSI; LEHDONVIRTA, 2018).

Sobre a ocorrência do fenômeno da Uberização dentro mercado contábil, os dados indicam a existência de uma empresa atuando especificamente nesse segmento a Contabilidade.net, oferecendo uma plataforma tecnológica que disponibiliza a oferta de serviços de análise e consultoria prestados por contadores. Percebe-se que o movimento de uberização da contabilidade, dentro do cenário brasileiro, segue alinhado com o movimento chamado de contabilidade consultiva, de modo que o contador passe a oferecer serviços de consultoria por meio de plataformas digitais.

Como em qualquer ambiente de disrupção, é crucial considerar as possíveis vantagens e desvantagens na adoção de um modelo, assim como possíveis interesses escondidos por trás de discursos reproduzidos. Além das preocupações levantadas como a precarização do trabalho e a perda de direitos trabalhistas, é possível acirrar uma disputa por preços mais baixos, resultando em uma maior desvalorização dos serviços contábeis.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberization and platform work in Brazil: concepts, processes and forms. **Sociologias**, v. 23, p. 26-56, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo: Boitempo editorial, 2020.

DELOITTE INSIGHTS. **Leading the social enterprise**: Reinvent with a human focus. 2018. Disponível em: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/5136_HC-Trends-2019/DI_HC-Trends-2019.pdf. Acesso em: 8 jun. 2023.

DE STEFANO, V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, p. 471, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 8 jun. 2023.

SANTOS, B. L.; SUAVE, R.; FERREIRA, M. M.; ALTOÉ, S. M. L. Profissão contábil em tempos de mudança: implicações do avanço tecnológico nas atividades em um escritório de contabilidade.

Revista de Contabilidade e Controladoria, v. 11, n. 3, 2020. DOI:

<http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v11i3.71765>.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>.

ANWAR, M. A.; GRAHAM, M. Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. **Competition & Change**, v. 25, n. 2, p. 237–258, 2021.

DOI: <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>.

BALDWIN, R. **The globotics upheaval**: Globalization, robotics, and the future of work. Oxford: Oxford University Press, 2019.

BERG, J.; RANI, U. Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Organization, 2018. Disponível em:

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm. Acesso em: 8 jun. 2023.

BARTHES, R. **Elementos de semiologia**. São Paulo: Editora Cultrix, 2012.

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. **The Second Machine Age**: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. 1. ed. New York: W. W. Norton & Company, 2018.

COELHO, P. M. N. **Rumo à indústria 4.0**. 2016. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia e Gestão Industrial, Departamento de Engenharia Mecânica, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016.

CONTABILIDADE.NET. **A rede dos contadores consultores do Brasil**. Disponível em:

<https://contabilidade.net/>. Acesso em: 27 abr. 2023.

COUTINHO, F. A Uberização da contabilidade. **Jornal Econômico**, 2016. Disponível em:

<https://jornaleconomico.pt/noticias/a-uberizacao-da-contabilidade-156314>. Acesso em: 8 maio 2023.

EASTERBY-SMITH, M.; THORPE, R.; JACKSON, P. R. **Management research**. 5. ed. London: Sage Publications, 2015.

GARCIA-PARPET, M. F.; BEVILAQUA, C. As novas economias digitais: impacto sobre o trabalho e GIG Economy: resenha bibliográfica e questões a respeito no Brasil. **Estudos e Perspectivas para o futuro do trabalho**, v. 1, n. 1, p. 1-45, 2020. Disponível em:

<https://acervodigital.sistemaindustria.org.br/handle/uniepro/281>. Acesso em: 8 jun. 2023.

GET NINJA. **O que é o GetNinjas?** Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/>. Acesso em: 27 abr. 2023.

GLEIM, M. R.; JOHNSON, C. M.; LAWSON, S. J. Sharers and sellers: A multi-group examination of gig economy workers' perceptions. **Journal of Business Research**, v. 98, p. 142–152, 2019.

Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.041>. Acesso em: 8 maio 2023.

GORDON, R. **The rise and fall of American growth: The US standard of living since the civil war.** Princeton: Princeton University Press, 2017.

HOBSBAWM, E. J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

HOWE, J. The rise of crowdsourcing. **Wired Magazine**, v. 14, n. 6, p. 1-4, 2006.

KÄSSI, O.; LEHDONVIRTA, V. Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 137, p. 241-248, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANCY (IFAC). **Gen Z Groundbreakers: Preparing for a new world of finance.** 2021. Disponível em: https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/professional-insights/groundbreakers-gen-z/PI-GEN%20Z-GROUNDBREAKERS.pdf. Acesso em: 8 maio 2023.

LEE, M. H. et al. How to respond to the Fourth Industrial Revolution, or the second information technology revolution? Dynamic new combinations between technology, market, and society through open innovation. **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, v. 4, n. 3, 2018. DOI://doi.org/10.3390/joitmc4030021.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, p. 731-747, 2011.

RAVENELLE, A. J. Sharing economy workers: selling, not sharing. **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, v. 10, n. 2, p. 281-295, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1093/cjres/rsw043>.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2019.

SEBRAE. **Como montar um escritório de contabilidade.** 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-um-escritorio-de-contabilidade,7e687a51b9105410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 27 dez. 2022.

SILVA, G. O. et al. O impacto da tecnologia na profissão contábil sob perspectivas de pessoas com formação e/ou experiência profissional na área. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 72, n. 3, 2020. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/ccss/2020/10/tecnologia-contabilidade.html>. Acesso em: 8 maio 2023.

STEPHANY FILHO, L. **O trabalho na gig-economia: um estudo com gig-trabalhadores motoristas de aplicativos, à luz da psicodinâmica do trabalho.** 2021. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Estadual do Ceará.

TESSARINI, G.; SALTORATO, P. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**, v. 18, n. 2, p. 743-769, 2018. DOI: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v18i2.2967>. Acesso em: 8 maio 2023.

TODOLÍ-SIGNES, A. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p. 193-205, 2017.

THOMÉ, I. **Empresas de Serviços Contábeis: Estrutura e Funcionamento**. São Paulo: Atlas, 2001.

WOODCOCK, J.; GRAHAM, M. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019.

ZWICK, A. Welcome to the Gig Economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber. **GeoJournal**, v. 83, p. 679–691, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10708-017-9793-8>. Acesso em: 8 maio 2023.