

TRABALHO DECENTE NO CONTEXTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA PESQUISA-AÇÃO DO PROJETO FAIRWORK NO BRASIL

Claudia Nociolini Rebechi¹

Jonas Valente²

Julice Salvagni³

Rafael Grohmann⁴

Rodrigo Carelli⁵

Roseli Figaro⁶

¹Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Curitiba – PR, Brasil

²Universidade de Oxford, Inglaterra

³Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre – RS, Brasil

⁴Universidade de Toronto, Canadá

⁵Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro – RJ, Brasil

⁶Universidade de São Paulo (USP), São Paulo – SP, Brasil

O propósito deste artigo é apresentar e discutir evidências empíricas do Projeto Fairwork no Brasil, que trata sobre o trabalho decente no contexto das plataformas digitais, a partir de dados coletados para o ano 1 do projeto (2021-2022). Criado e coordenado pelo *Oxford Internet Institute*, na Inglaterra, o projeto envolve parcerias com equipes de pesquisadores em trinta e nove países dos cinco continentes. A pesquisa-ação realizada no projeto é orientada por cinco princípios comuns do trabalho decente que possibilitam avaliar a atuação das empresas de plataforma: remuneração, condições de trabalho, contrato, gestão e representação justos. O percurso metodológico integra entrevistas com trabalhadores, *desk research* e reuniões estruturadas com representantes das empresas de plataforma. As evidências empíricas já levantadas demonstram que os trabalhadores vinculados a essas organizações no Brasil não são atendidos quanto aos requisitos mínimos do trabalho decente, reforçando a necessidade de um enfrentamento dos desafios regulatórios do trabalho plataformizado.

Palavras-chave: trabalho decente; plataformas digitais; Projeto Fairwork.

DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v74i2.9798>

ISSN: 0034-9240 | e-ISSN: 2357-8017



Submetido: 30 de novembro de 2022. Aceito: 4 de abril de 2023.

TRABAJO DECENTE EN EL CONTEXTO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES: UNA INVESTIGACIÓN-ACCIÓN DEL PROYECTO FAIRWORK EN BRASIL

El propósito de este artículo es presentar y discutir la evidencia empírica del Proyecto Fairwork en Brasil, que trata del trabajo decente en el contexto de las plataformas digitales, basándose en los datos recogidos para el año 1 del proyecto (2021-2022). Creado y coordinado por el *Oxford Internet Institute*, en Inglaterra, este proyecto cuenta con la colaboración de equipos de investigación de treinta y nueve países de los cinco continentes. La investigación-acción llevada a cabo en lo proyecto se guía por cinco principios comunes del trabajo decente que permiten evaluar el rendimiento de las empresas de la plataforma: salario justo, condiciones de trabajo, contratos, gestión y representación. Su trayectoria metodológica integra entrevistas con trabajadores, investigación documental y reuniones estructuradas con representantes de empresas de plataformas. Las pruebas empíricas ya planteadas demuestran que los trabajadores vinculados a estas organizaciones en Brasil no cumplen con los requisitos mínimos del trabajo decente, lo que refuerza la necesidad de abordar los retos normativos del trabajo plataformizado.

Palabras clave: trabajo decente; plataformas digitales; Proyecto Fairwork.

DECENT WORK IN THE CONTEXT OF DIGITAL PLATFORMS: AN ACTION RESEARCH OF THE FAIRWORK PROJECT IN BRAZIL

The purpose of this article is to present and discuss empirical evidence from the Fairwork Project in Brazil, which deals with decent work in the context of digital platforms, based on data collected for year 1 of the project (2021-2022). Created and coordinated by the *Oxford Internet Institute* in England, this project involves partnerships with research teams in thirty-nine countries on five continents. The action research carried out in this project is guided by five common principles of decent work that make it possible to evaluate the performance of platform companies: fair pay, working conditions, contracts, management, and representation. Its methodological path integrates interviews with workers, desk research, and structured meetings with representatives of platform companies. The empirical evidence already raised demonstrates that workers linked to these organizations in Brazil are not met with regard to the minimum requirements of decent work, reinforcing the need to address the regulatory challenges of platformized work.

Keywords: decent work; digital platforms; Fairwork Project.

1. INTRODUÇÃO

As plataformas digitais de trabalho, nos últimos anos e ao redor do mundo, têm sido consideradas objeto de estudo e investigação científica de diferentes áreas do conhecimento devido, especialmente, aos dados e às análises, oriundos de pesquisas que demonstram as contradições entre capital e trabalho.

Sejam elas plataformas baseadas na web ou na localização (*online web-based platforms* ou *location-based platforms*) tais como são apresentadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (INTERNATIONAL ..., 2021, p. 74). Essas plataformas dependem diretamente do trabalho remunerado realizado por seres humanos no contexto de diversos setores econômicos do sistema capitalista. A primeira tipologia refere-se ao trabalho realizado de modo remoto, não exigindo que os trabalhadores estejam em um local físico específico para a realização de suas tarefas. Já a segunda refere-se à classificação que abarca aquelas plataformas, cujas atividades dependem totalmente da localização dos trabalhadores.

Com um entendimento semelhante, Mark Graham e Mohammad Amir Anwar (2020, p. 49) indicam que o avanço no desenvolvimento e nos usos de tecnologias da comunicação e da informação nos processos produtivos transformaram a relação entre trabalho e local/lugar, afirmando que “para muitos tipos de trabalho de serviços, a geografia tornou-se menos aderente”. Neste caso, as nomeadas plataformas *cloudwork*, ou plataformas de trabalho on-line, têm se expandido velozmente nos últimos anos, criando novas ocupações para a realização de tarefas (divididas em outras tarefas, portanto, chamadas de “microtarefas”) vinculadas, sobretudo (mas não somente), ao desenvolvimento de recursos de inteligência artificial, bem como à oferta de serviços *freelancers* em diversas áreas por meio dessa modalidade remota (que vão de consultas médicas a cursos, passando por diferentes atividades profissionais, como psicologia, marketing, contabilidade etc.).

Contudo, a própria literatura sobre o setor, tais como Jones (2021), Lehdonvirta (2022) e Soriano (2022) têm apontado para uma geopolítica do trabalho remoto por plataformas, com muitas empresas sediadas no Norte e a maior parte da força de trabalho no Sul - conforme também aponta o *Online Labour Index*¹ e o acima mencionado relatório da OIT (INTERNATIONAL..., 2021).

Essa configuração de tipos de plataformas no contexto do trabalho faz parte da chamada “economia de plataforma” (LEHDONVIRTA *et al.*, 2019) constituída, em grande medida, pela atuação de diversos agentes (empresas, trabalhadores, consumidores, governos, organizações políticas, dentre outros) que operam a mediação das relações de trabalho e a extração de seu valor. Nesta economia de plataformas, tendências de trabalho e consumo tendem a se concentrar em um pequeno número de plataformas monopolistas ou oligopolistas, como tem sido demonstrado por pesquisadores da área, como Nick Srnicek (2017) e Jathan Sadowski (2020).

¹ O website do *Online Labour Index* pode ser acessado por meio do seguinte link: <http://onlinelabourobbservatory.org/>

Para buscar compreender em profundidade esse fenômeno, o Projeto Fairwork se desenvolve nesse cenário repleto de controvérsias, com o propósito principal de gerar mudanças na economia de plataformas em prol da garantia de condições dignas de trabalho, independente se o trabalho humano é realizado remotamente ou a partir de uma determinada localização geográfica e física. Fundado em 2017 por iniciativa de pesquisadores do Reino Unido e da África do Sul (GRAHAM *et al.*, 2020), o projeto tem avaliado as condições gerais de trabalho vinculadas às plataformas digitais, considerando que elas são geridas por empresas que atuam em diversos setores econômicos. Ele está sob a coordenação geral do *Oxford Internet Institute*, do Reino Unido, e do *WZB Social Sciences Center*, da Alemanha, e é desenvolvido em trinta e nove países (dados de dezembro de 2022), sendo que no Brasil o projeto é realizado desde 2019 por uma equipe interdisciplinar de pesquisadores vinculados a diversas universidades².

As condições gerais de trabalho nas plataformas digitais são avaliadas com base em cinco princípios³ que indicam requisitos básicos para o trabalho decente: remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa. Tais aspectos são tomados como parâmetros básicos relacionados ao trabalho justo na economia de plataformas, independentemente da relação trabalhista constituída (podendo ser considerados tanto quando há um vínculo empregatício ou quando a atividade é realizada de forma autônoma). As plataformas digitais escolhidas para a pesquisa são avaliadas e classificadas de acordo com o seu desempenho em relação a esses princípios.

Inicialmente, esses princípios resultaram de workshops multissetoriais realizados com a OIT e com a participação dos diversos agentes que integram a economia de plataforma. Trata-se de princípios globais, utilizados por todas as equipes de pesquisadores do projeto em todos os países. Ao mesmo tempo, tais princípios são permanentemente revisados e atualizados (com a participação de trabalhadores, sindicatos, advogados trabalhistas, governantes, acadêmicos e outros representantes da sociedade civil) para que possam ser adequados também aos contextos nacionais dos países envolvidos no projeto.

Considerando as especificidades das plataformas baseadas na localidade e *cloudwork*, o projeto desenvolveu princípios e critérios diferenciados para essas duas categorias. Enquanto no primeiro grupo entram aspectos relacionados a riscos físicos de atividades como transporte privado e entrega, no segundo são consideradas dimensões do microtrabalho e *freelancer* online, por exemplo, se o trabalhador recebe ou não por toda tarefa realizada e como se dá a gestão

² Atualmente, as universidades envolvidas são: Universidade de São Paulo (sede do projeto no Brasil), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Universidade de Toronto (Canadá). Em 2021, também houve a participação de pesquisadores da Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Os autores deste artigo agradecem aos demais participantes do Projeto Fairwork e do relatório da primeira pesquisa-ação no Brasil: Ana Flávia Marques, Camilla Voigt Baptistella, Helena Farias, Jackeline Gameleira, Ludmila Costhek Abílio, Marcos Aragão Oliveira, Victória da Silva, Tatiana López, Mark Graham, Kelle Howson.

³ Para conhecer os princípios de modo detalhado, recomendamos a consulta aos nossos relatórios (FAIRWORK, 2020, 2022) e ao website do projeto: <https://fair.work>

da oferta de força-de-trabalho em um mercado planetário⁴.

Caracterizando-se como um projeto de “pesquisa-ação”, um dos objetivos da iniciativa é promover mudanças nas plataformas em direção a um trabalho mais justo. Isso ocorre por meio da interlocução permanente com os gestores das plataformas avaliadas apontando deficiências e mostrando como a adoção de melhorias nas condições de trabalho pode significar uma pontuação maior, o que reflete na imagem daquela empresa diante da avaliação geral realizada e divulgada na forma de relatórios nacionais (ou global, no caso da pesquisa sobre plataformas *cloudwork*). Até outubro de 2022, o projeto havia constituído uma rede em 39 países de todas as regiões do globo, e até dezembro de 2022, a iniciativa realizou 283 avaliações de 208 plataformas (considerando que há empresas analisadas mais de uma vez em países que já fizeram a pontuação em mais de um ano ou de conglomerados que possuem atuação em mais de um país). A partir deste processo, foram registradas 102 mudanças promovidas por 33 plataformas (GRAHAM, 2022).

O propósito deste artigo, portanto, é apresentar e discutir evidências empíricas produzidas pela pesquisa-ação⁵ do Projeto Fairwork Brasil em 2021, as quais demonstram que os trabalhadores vinculados às plataformas de trabalho avaliadas não são atendidos quanto aos requisitos mínimos do trabalho decente, reforçando a necessidade de um enfrentamento dos desafios regulatórios do trabalho platformizado.

A equipe brasileira, atualmente, está desenvolvendo a segunda rodada da pesquisa-ação, cujos resultados serão divulgados no primeiro semestre de 2023. Neste artigo, serão compartilhados os principais resultados da primeira rodada que avaliou seis plataformas distintas, as quais tiveram destacada atuação no mercado brasileiro em 2021: Uber, 99, iFood, Uber Eats⁶, Rappi e GetNinjas. Isto é, duas plataformas de transporte de passageiros, três plataformas de *delivery* (entrega de mercadorias) e uma plataforma de serviços. Como um dos aspectos metodológicos do Fairwork, as plataformas foram classificadas de zero a dez pontos com base nas evidências empíricas levantadas quanto aos cinco princípios já indicados.

É preciso destacar que o Projeto Fairwork procura envolver todos os agentes – indivíduos e instituições – da economia de plataforma em prol da construção de esforços coletivos para garantir condições mínimas de trabalho decente. Tendo isso em vista, em 2021, foi criada a iniciativa nomeada de Fairwork Pledge, que procura incentivar o compromisso de organizações empresariais, instituições da sociedade civil, órgãos públicos, universidades – dentre outros

⁴ Os princípios para as plataformas baseadas na localidade (ou chamadas de *gig work*) estão disponíveis em: <https://fair.work/en/fw/principles/>. Já aqueles para as plataformas de *cloudwork* estão disponíveis em: <https://fair.work/en/fw/principles/cloudwork-principles/>.

⁵ Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob número CAAE 38843320.2.0000.5344. Foram observadas as questões éticas inerentes à pesquisa em ciências humanas e sociais com seres humanos conforme previsto na Resolução do Ministério da Saúde nº 510/16. Aos participantes recrutados via on-line foi encaminhado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para registro da anuência em colaborar com as entrevistas. Foram assegurados aos participantes o sigilo e a confidencialidade sobre seus dados e respostas, assim como a desistência a qualquer tempo, sem prejuízos.

⁶ A Uber Eats anunciou sua saída do Brasil em janeiro de 2022, mas ela foi bem atuante no país ao longo de 2021, época de realização da pesquisa-ação.

agentes – que fazem uso do trabalho por plataformas e que podem ajudar no processo de mudança a favor do trabalho decente. Ao apoiar as melhores práticas de trabalho fundamentadas pelos cinco princípios estabelecidos pelo Fairwork, esses agentes podem ajudar neste processo de mudança. No Brasil, o Ministério Público do Trabalho (MPT) é um dos signatários do Fairwork Pledge e importante incentivador do projeto.

No contexto da proposta do Fairwork Pledge, consideramos que os consumidores são imprescindíveis para promover mudanças a favor do trabalho decente na economia de plataforma e precisam ter informações e compreensão adequadas sobre a atuação das plataformas digitais de trabalho. A partir disso, os consumidores podem fazer melhores escolhas de plataformas com as quais desejam se relacionar e também pressionar empresas a melhorar as suas condições de trabalho.

Diante disso, para além dos resultados da primeira rodada de avaliação das plataformas, vamos apresentar e discutir evidências com base nos resultados de uma pesquisa com usuários/consumidores da cidade de São Paulo realizada pelo Instituto Locomotiva que foi contratado pela coordenação do Projeto Fairwork. Tais dados, de modo complementar às evidências empíricas levantadas pela pesquisa-ação, são importantes para refletirmos sobre os desafios regulatórios do trabalho plataformizado no país.

A fim de alcançarmos o propósito principal deste artigo, discutimos aspectos conceituais que contribuem para a discussão e reflexão crítica sobre o fenômeno da plataformização e a sua relação com uma possível compreensão sobre trabalho decente, considerando o necessário debate sobre a regulação do trabalho por plataforma. Em seguida, explicamos o percurso metodológico da pesquisa-ação que embasa o Projeto Fairwork e, por fim, apresentamos e discutimos os principais resultados da primeira rodada da pesquisa-ação no Brasil com problematizações sobre os desafios regulatórios do trabalho por plataforma. Os resultados apontam para a ausência de parâmetros mínimos de trabalho decente no Brasil, em consonância com pesquisas do Fairwork na América Latina.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O contexto de desenvolvimento e atuação das plataformas digitais é um objeto de estudo atualmente relevante para compreendermos e refletirmos criticamente sobre as transformações do mundo do trabalho, considerando velhos e novos elementos que compõem a atual lógica de gestão e organização do trabalho de milhões de pessoas ao redor do mundo, inclusive no Brasil.

Importantes e variados esforços têm sido realizados por diversos estudiosos (SCHOLZ, 2016; SCHMIDT, 2017; GRAHAM, WOODCOCK, 2018; CASILLI, 2019; GROHMANN, 2020) para classificar as plataformas digitais de trabalho em tipologias diferentes, com o propósito de explicar e discutir as condições e relações de trabalho no contexto do processo de “plataformização do trabalho” que tem se desenvolvido de modo evidente no capitalismo contemporâneo.

A atuação dinâmica das empresas proprietárias das plataformas, a emergência de novas tecnologias de comunicação e informação e seus usos e as mudanças permanentes do mundo do trabalho levam os estudiosos a fazerem revisões contínuas dessas tipologias. No entanto, é possível compreendermos que determinados aspectos comuns às plataformas digitais de trabalho continuam sendo fundamentais quando tratamos do processo de “plataformização do trabalho” (CASILLI, 2019) e do “trabalho por plataformas” (VAN DOORN, 2017): (1) trata-se de diferentes tipos de trabalho vinculados a variados negócios das empresas proprietárias de plataformas digitais; (2) o funcionamento da plataforma depende de uma inter-relação direta entre pessoas que realizam a atividade de trabalho e pessoas ou organizações que contratam e pagam pelo serviço realizado e 3) formas de controle intrínsecas à lógica de organização e gestão do trabalho mobilizada pelas empresas de plataforma.

No Brasil, o fenômeno da plataformização do trabalho se vale de processos caracterizados pela flexibilização e precarização do trabalho já presentes há muito tempo no país. Ao mesmo tempo, a atuação das plataformas de trabalho aprofunda processos de informalização de atividades em diversos setores econômicos, a exemplo do trabalho dos motoboys e das trabalhadoras do cuidado. Uma série de autoras e autores têm se dedicado ao tema no Brasil, por exemplo: Abílio, Amorim e Grohmann (2021); Machado e Zanoni (2022); Cardoso, Artur e Oliveira (2020); Masson *et al.* (2021); e Abílio *et al.* (2020), entre outros, sendo um dos países com produção acadêmica mais profícua sobre trabalho por plataformas.

Contudo, há muito o que fazer ainda em relação ao enfrentamento com relação ao trabalho por plataformas - em termos de saídas, possibilidades e alternativas. Há algumas direções neste sentido, como a regulação do trabalho por plataformas - com diferentes sentidos, a organização de trabalhadores plataformizados, e a construção de plataformas de propriedade de trabalhadores, como plataformas cooperativas (GROHMANN, 2022). O projeto Fairwork busca acenar para mudanças na economia de plataformas a partir de uma pesquisa-ação que tem por foco a noção de trabalho decente.

O trabalho digno e decente foi expressão central em lutas de trabalhadores ao longo do século 20. Enquanto noção foi cunhada, em 1999, pela OIT e faz parte de um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), prevendo a garantia de trabalho decente para todas as pessoas até essa data. Faz parte de um marco civilizatório em relação ao mundo do trabalho, com parâmetros mínimos para dignidade de trabalhadoras e trabalhadores no capitalismo.

Como toda noção, a de trabalho decente também apresenta suas potencialidades e seus limites. Suas potencialidades envolvem exatamente os parâmetros mínimos de um marco civilizatório em um contexto de forte presença da extrema direita ao redor do mundo. Por outro lado, enquanto uma perspectiva social democrata, envolvem os próprios limites do capitalismo, enquanto mudanças internas, do que seria decente, digno ou justo dentro do próprio sistema

capitalista. Pesquisadores da área de economia de plataformas têm refletido sobre os alcances conceituais de trabalho decente, ora a partir de uma visada honnetiana sobre reconhecimento (ROSENFELD; MOSSI, 2020), ora a partir do marxismo autonomista e da enquete operária (ENGLERT; WOODCOCK; CANT, 2020). No entanto, questões de fundo permanecem para serem investigadas. Há, por exemplo, pouca clareza se as plataformas se constituem em um ‘novo’ modelo de empresa; se a plataformização (do trabalho) é um processo de racionalização da organização do trabalho, a exemplo de ‘métodos’ como toyotismo, fordismo/taylorismo; e/ ou se a plataformização emerge como um ‘novo’ modelo econômico, a denominada economia de plataforma. A pesquisa Fairwork pode dar contribuições para produzir conhecimento nesse sentido, pois ao dedicar seu foco nos princípios do trabalho decente faz emergir como se dão as relações de trabalho e, sem dúvida, este é o conceito central para que se possa compreender o que são as plataformas.

A partir deste marco teórico, o projeto Fairwork busca operacionalizar de modo empírico-metodológico o trabalho decente em plataformas digitais, tanto em termos da situação atual da influência dessas empresas na economia quanto em relação ao seu formato desejável para o desenvolvimento sustentável.

3. METODOLOGIA

Consideramos que a perspectiva de pesquisa-ação é um ponto forte do Projeto Fairwork, que constitui a construção de relacionamento com diferentes agentes (indivíduos, grupos e instituições) interessados no tema das condições dignas de trabalho por plataforma. Durante o período de desenvolvimento da pesquisa, a equipe de pesquisadores se relaciona com trabalhadores, gestores de plataformas, movimentos sociais, partidos políticos, cooperativas, sindicatos e formuladores de políticas públicas. Portanto, um diálogo pautado pela transparência e pelo respeito é estabelecido, pois, todos são agentes centrais para garantia de trabalho decente e pela contínua atualização dos princípios Fairwork. Enquanto uma pesquisa-ação se caracteriza pelo objetivo duplo de entender e intervir em determinada realidade, de forma propositiva, tomando o diálogo social como um valor central.

A pesquisa-ação do Projeto Fairwork é orientada, conforme indicamos antes, por cinco princípios do trabalho decente que possibilitam avaliar a atuação das empresas de plataforma digital de trabalho: remuneração, condições de trabalho, contrato, gestão e representação justos.

Cada um dos cinco princípios Fairwork é dividido em dois pontos: ponto primário e ponto secundário. A plataforma avaliada recebe uma pontuação de 0 a 10, podendo ter até dois pontos em cada princípio. A pontuação é atribuída com base nas evidências empíricas e concretas levantadas na pesquisa-ação que comprovem o cumprimento da empresa quanto aos princípios estabelecidos. Para efeito do presente trabalho, serão considerados os princípios de plataformas baseadas na localização, uma vez que é esta modalidade analisada no Brasil.

O princípio da “remuneração justa” determina que os trabalhadores devem obter uma renda minimamente digna, após levar em conta os custos que os próprios trabalhadores precisam arcar para a realização de suas tarefas e no horário ativo do trabalho (como gasolina, manutenção de veículos, aquisição de equipamentos). A remuneração é avaliada, inicialmente, de acordo com o salário mínimo obrigatório de cada um dos países. Como segundo ponto, a empresa de plataforma deve garantir que os trabalhadores ganhem, ao menos, o salário mínimo ideal (*living wage*) considerando os custos diretos para a realização do trabalho. No caso do Brasil, consideramos o *living wage* estabelecido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Os trabalhadores podem se deparar com vários riscos no decorrer de seu trabalho por plataforma, incluindo acidentes e lesões, materiais nocivos, além de crimes e violência. Para atingir esse primeiro ponto relacionado ao princípio “condições de trabalho justas”, as plataformas devem mostrar que estão cientes desses riscos e tomar medidas básicas para mitigá-los. Ou seja, as empresas de plataforma devem ter políticas em vigor para proteger os trabalhadores de riscos fundamentais decorrentes dos processos de trabalho e devem tomar medidas proativas para proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores. Ainda sobre o princípio “condições de trabalho justas”, um segundo ponto obrigatório às plataformas é garantir que os trabalhadores sejam compensados pela perda de renda devido à incapacidade de trabalhar. Além disso, as plataformas devem minimizar o risco de doenças e lesões, mesmo quando todas as medidas básicas foram tomadas.

Os contratos e termos e condições que regem o trabalho por plataformas nem sempre são claros e acessíveis aos trabalhadores. Tendo isso em vista, o terceiro princípio “contrato justo” institui que, como primeiro ponto, a empresa de plataforma deve demonstrar que os trabalhadores são capazes de entender, concordar e acessar as condições de seu trabalho a todo momento e que têm recursos legais se a outra parte violar essas condições. Os termos e as condições devem ser acessíveis, legíveis e compreensíveis. A parte contratante com o trabalhador deve estar sujeita à lei local e deve ser identificada no contrato. Independentemente da situação laboral dos trabalhadores, o contrato precisa estar isento de cláusulas que excluam a responsabilidade por parte da plataforma de modo injustificado. Diante disso, o ponto secundário ligado ao princípio “contrato justo” deve assegurar que a plataforma não impõe cláusulas contratuais abusivas aos trabalhadores.

“Gestão justa” é o quarto princípio que indica a necessidade, inicialmente, da empresa de plataforma proporcionar o devido processo legal para decisões que afetam os trabalhadores. É obrigatório haver um processo documentado através do qual os trabalhadores possam ser ouvidos, possam recorrer das decisões que os afetam e ser informados das razões por trás dessas decisões. Para atingir o primeiro ponto, as plataformas devem demonstrar um caminho para os trabalhadores recorrerem de forma significativa às ações disciplinares garantindo, dentre outros

aspectos, que existe um canal de fácil acesso para a comunicação com um representante humano da plataforma e resolvam problemas de forma eficaz. Além disso, a empresa precisa garantir equidade no processo de gestão para alcançar o ponto secundário do princípio “gestão justa”. Para conseguir este ponto, as plataformas devem mostrar não apenas que possuem políticas contra discriminação, mas também que buscam remover barreiras para grupos desfavorecidos e promover a inclusão.

O quinto e último princípio Fairwork refere-se à “representação justa”. Como primeiro ponto, a plataforma precisa assegurar a liberdade de associação e a expressão da voz dos trabalhadores, os quais têm o direito de se organizar em órgãos coletivos e, portanto, os gestores das empresas devem estar preparados para cooperar e negociar com eles. Com base nisso, o ponto secundário desse mesmo princípio estabelece que a plataforma precisa apoiar a governança democrática. As associações de trabalhadores por plataformas estão surgindo em muitos setores e países e também é possível observarmos um número crescente de plataformas cooperativas de trabalhadores. Para o cumprimento da representação justa, os trabalhadores devem ter voz nas condições de seu trabalho. Isso pode ser feito por meio de um modelo de gestão regulamentada, com transparência algorítmica, além de outras possibilidades como a organização cooperativa que apresente governança democrática, um sindicato formalmente reconhecido com a capacidade de realizar negociações coletivas com a plataforma.

O percurso metodológico do Projeto Fairwork integra três métodos de investigação e de levantamento de evidências empíricas que possam demonstrar o cumprimento de cada um dos princípios explicados anteriormente: (1) entrevistas em profundidade com trabalhadores; (2) *desk research* ou pesquisa documental e (3) reuniões estruturadas com representantes das empresas de plataforma.

O primeiro passo é a realização da pesquisa documental para verificar quais plataformas estão operando atualmente no país. As plataformas com atuação mais significativas, em diversos setores econômicos da economia de plataforma, são selecionadas para fazer parte do processo de avaliação e pontuação. As plataformas incluídas no processo de classificação podem ser tanto internacionais como nacionais/regionais. A pesquisa documental também considera qualquer informação pública que possa ser usada para o levantamento de evidências concretas que possam fundamentar a pontuação alcançada ou o não cumprimento dos princípios. Os gestores das plataformas digitais de trabalho escolhidas, em seguida, são contatados e informados sobre a inclusão da empresa na pesquisa.

Diante disso, o segundo método de investigação envolve reuniões com gestores das plataformas para que eles possam conhecer os princípios Fairwork e atender à demanda do projeto no que diz respeito à comprovação de que os princípios estão sendo cumpridos pela empresa com base na demonstração de evidências empíricas concretas. Tais reuniões também nos ajudam a conhecer melhor o modelo de negócios da plataforma, além de abrir um diálogo

por meio do qual ela pode concordar em implementar mudanças com base nos princípios. Nos casos em que os gestores das plataformas não concordam com as reuniões, limitamos a pontuação às evidências empíricas conseguidas por meio da pesquisa documental e das entrevistas com trabalhadores, que é o terceiro método de investigação utilizado.

Ao menos dez trabalhadores de cada plataforma são entrevistados, as quais não visam construir uma amostra representativa. Por meio de um roteiro semiestruturado de perguntas formuladas com base nos princípios Fairwork, as entrevistas em profundidade procuram compreender os processos de trabalho e as formas como o trabalho é realizado e gerido. As entrevistas permitem que a equipe confirme ou refute as políticas ou práticas que estão realmente sendo praticadas pelas empresas de plataforma.

Na primeira rodada da pesquisa-ação no Brasil, ao longo de 2021, nós aplicamos esses três métodos de investigação no contexto das adversidades que a pandemia de covid-19 impôs. Assim, quase todas as entrevistas com os trabalhadores foram realizadas usando WhatsApp ou Zoom, sendo que eles e elas tinham mais de 18 anos e trabalharam por meio de uma das seis plataformas digitais escolhidas por um período acima de dois meses. Os únicos critérios de seleção que guiaram a escolha dos trabalhadores entrevistados foram estes já citados: idade de 18 anos ou mais e ter trabalhado por, ao menos, dois meses para uma das plataformas avaliadas pela pesquisa-ação. Além disso, qualquer uma das pessoas entrevistadas poderia ter trabalhado em qualquer região do Brasil.

Os gestores das seis plataformas avaliadas (Uber, 99, iFood, Uber Eats, Rappi e GetNinjas) foram contatados e convidados para reuniões com a equipe brasileira do Fairwork, mas nem todas as plataformas foram receptivas em contribuir com o desenvolvimento da pesquisa. O percurso metodológico, no entanto, define que quando a empresa se recusa a contribuir com evidências concretas de cumprimento dos princípios Fairwork, as plataformas são pontuadas com base nas evidências empíricas levantadas pela pesquisa documental e pelas entrevistas com os trabalhadores.

Ainda como procedimento do percurso metodológico, a equipe brasileira organizou inicialmente todas as evidências empíricas sobre a atuação de cada plataforma quanto aos cinco princípios e as compartilhou com a equipe central do Fairwork e com outras duas equipes de países diferentes ligadas ao projeto a fim de que as pontuações prévias pudessem passar por uma revisão de pares (*peer review*).

Reuniões, então, foram realizadas entre a equipe brasileira e esses outros pesquisadores do projeto para analisar as evidências empíricas e as possíveis pontuações de cada plataforma em relação aos cinco princípios. Após essa etapa, os gestores das plataformas voltam a ser contatados para que possam, mais uma vez, apresentar evidências concretas de cumprimento dos aspectos que compõem os princípios. Os pontos são concedidos apenas se houver evidências claras em cada princípio.

Como etapa final do percurso metodológico, novas reuniões são realizadas entre os pesquisadores para que as pontuações sejam definidas e o relatório final produzido e divulgado amplamente. Nosso relatório foi divulgado no primeiro semestre de 2022 com a realização de um evento remoto para todas as partes interessadas e com cobertura significativa da grande imprensa e da imprensa independente.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme explicado antes, a primeira rodada da pesquisa-ação no Brasil foi realizada ao longo de 2021 e seis plataformas digitais de trabalho foram escolhidas devido a sua forte atuação no mercado brasileiro no período: Uber, 99, iFood, Uber Eats, Rappi e GetNinjas.

As plataformas poderiam ter sido avaliadas em até 10 pontos (2 pontos em cada princípio), mas a maior pontuação alcançada foi 2 pelas plataformas iFood e 99, enquanto a Uber alcançou apenas 1 ponto. Rappi, GetNinjas e UberEats não pontuaram em nenhum dos princípios.

É importante destacar que os princípios do Projeto Fairwork estabelecem requisitos mínimos quanto ao que compreendemos como trabalho justo ou decente. Isso significa que o resultado obtido na primeira rodada da pesquisa-ação demonstra o grande desrespeito das empresas de plataforma estudadas quanto a garantir mínimas condições dignas de trabalho.

A plataforma 99 conseguiu 1 ponto em relação ao princípio “remuneração justa” porque apresentou uma declaração pública, publicada na imprensa, dizendo que todos os seus trabalhadores ganham acima do salário mínimo local, que em 2021 era de R\$ 5,50 por hora/ R\$ 1.212,00 por mês. As demais plataformas não conseguiram pontuação nesse princípio, pois, elas não têm um piso mínimo de remuneração e/ou cobram altas comissões ou taxas aos trabalhadores. As tarifas e as horas de trabalho também são altamente inconstantes, levando a a grande insegurança de renda para os trabalhadores. Nenhuma plataforma conseguiu comprovar que os trabalhadores ganham acima do salário mínimo local e ideal (*living wage*), calculado pelo DIEESE em R\$ 24,16 por hora/ R\$ 5.315,74 por mês (referência de 2021).

No contexto da economia de plataforma, geralmente, os trabalhadores precisam arcar com diversos e muitos custos relacionados à realização de seu trabalho, tais como: compra de produtos para fazer a limpeza das residências dos clientes, seguro e manutenção dos veículos, dentre outros. Os custos dos trabalhadores podem contribuir para a remuneração líquida ser abaixo do salário mínimo. É importante também compreender que os trabalhadores, inclusive, suportam horas extras, seja no tempo de espera ou deslocamento entre tarefas, ou em atividades não remuneradas necessárias à realização de seu trabalho, como treinamento obrigatório, que também são consideradas horas ativas. Destacamos o fato de as plataformas repassarem apenas uma parcela do que o cliente pagou pelo serviço.

No que diz respeito ao princípio “condições justas”, somente as plataformas Uber e 99 conseguiram evidenciar ações para proteger os trabalhadores de riscos específicos de tarefas,

ganhando cada uma delas 1 ponto inicial nesse quesito. As boas práticas dessas plataformas envolveram o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) e políticas documentadas de seguro contra acidentes e saúde. Ao mesmo tempo, é importante dizer que, durante as entrevistas realizadas, os trabalhadores relataram dificuldades em ter acesso ao EPI ofertado pelas plataformas. Na maior parte das vezes, os equipamentos estavam disponíveis nos escritórios físicos das empresas que se localizam em lugares muito distantes dos locais de trabalho e realização das tarefas. Nenhuma outra plataforma pontuou nesse princípio.

A plataforma iFood recebeu 1 ponto inicial no princípio “contrato justo”, pois, como resultado de seu envolvimento com o Fairwork, ela criou termos e condições documentados para os trabalhadores com ilustrações que ajudaram na compreensão de seu conteúdo pelos trabalhadores. O Projeto Fairwork tem como fundamento importante as mudanças que as empresas de plataforma podem fazer para cumprir os requisitos mínimos do trabalho justo e decente. Neste caso, a iFood comprovou que fez uma ação de mudança quanto ao princípio “contrato justo” ao longo da nossa pesquisa-ação. No entanto, há muitos outros aspectos desse princípio que ainda precisam ser melhorados, seja pela iFood ou pelas outras plataformas avaliadas. Alterações nos termos que não são notificadas aos trabalhadores com um período razoável de antecedência é um dos problemas a ser olhado com atenção, por exemplo. Além disso, nenhuma plataforma conseguiu provar que seus contratos estavam livres de cláusulas abusivas.

Nenhuma plataforma conseguiu pontuar no princípio “gestão justa”. Isto é, as plataformas não conseguiram apresentar evidências empíricas concretas que têm canais de comunicação eficazes, processos de apelação transparentes disponíveis aos trabalhadores e políticas antidiscriminação. Não foram demonstradas políticas claras em relação aos processos de desativação ou bloqueio nas plataformas, resultando em trabalhadores bloqueados injustamente e que não conseguem recorrer de forma satisfatória às decisões das empresas. Os trabalhadores relataram nas entrevistas que não conseguem falar com seres humanos representantes das plataformas para resolverem seus problemas; o contato é com “robôs”, segundo o que nos foi dito. O gerenciamento algorítmico acentua opacidades na relação com os trabalhadores em relação a sistemas de classificação e coleta de dados. Além disso, desde o designer das plataformas, há um aprofundamento de desigualdades de gênero e raça no âmbito da própria gestão do trabalho por plataforma.

Por fim, em relação ao princípio da representação justa, apenas a plataforma iFood recebeu 1 ponto inicial, haja vista que conseguiu mostrar políticas básicas documentadas para garantir a voz dos trabalhadores. A partir de seu envolvimento com o Projeto Fairwork, a plataforma iFood criou, em 2021, o “Fórum de Entregadores” como canal de comunicação com lideranças de entregadores. A maioria das plataformas, no entanto, não possui uma política documentada que reconheça a voz dos trabalhadores e da organização coletiva dos trabalhadores. O princípio de representação justa destaca que as plataformas devem assegurar a liberdade de organização coletiva e a voz de trabalhadores como algo básico. Ou seja, a expressão das insatisfações sobre

as condições de trabalho não poderia ser inibida ou penalizada. Porém, muitos trabalhadores afirmaram nas entrevistas que já foram bloqueados por participarem de manifestações e protestos.

É possível dizer que centenas de outras plataformas digitais de trabalho atuam no Brasil, explorando o trabalho de uma grande classe trabalhadora heterogênea, desempregada e desesperada por algum tipo de remuneração que possa garantir sua sobrevivência. No terceiro trimestre de 2021, ano de realização da primeira pesquisa-ação do Projeto Fairwork no país, a taxa de desemprego era um pouco maior que 12% (IBGE, 2021).

Em 2020 e 2021, a população brasileira também sofreu com o período mais dramático da pandemia de covid-19, com mais de 600 mil mortes e mais de 22 milhões de casos da doença confirmados até o final desse último ano. No geral, as empresas de plataforma se recusam a se responsabilizar pelas necessárias e mínimas condições dignas de trabalho nesse período. Muitos dos trabalhadores vinculados às plataformas precisaram continuar realizando suas tarefas para garantir alguma remuneração durante a pandemia e ficaram altamente vulneráveis aos riscos de segurança e saúde. Também desamparados pelas leis trabalhistas, esses trabalhadores vivenciaram um aprofundamento da precarização de seu trabalho que provocou uma tensão maior entre esses trabalhadores e as empresas de plataforma.

Não há dispositivo específico na lei brasileira que trate das relações de trabalho na economia de plataforma. Há projetos de lei em andamento no Congresso Nacional, alguns prevendo e outros excluindo o vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de plataformas digitais. Ao mesmo tempo, entendemos que a legislação trabalhista brasileira possui dispositivos legais suficientes para adequar grande parte das relações de trabalho no contexto das plataformas digitais. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) existem as opções do trabalho à distância (Art. 6), da ausência de tempo fixo de trabalho para motoristas (Art. 235-C, §13) e teletrabalho (Art. 62, III), além da recente criação do contrato de trabalho intermitente e sob demanda (Art. 252-A, §3). Além disso, a CLT, nos Art. 2 e 3, indica a caracterização de vínculo trabalhista a partir dos seguintes aspectos: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, os quais podem ser verificados a partir da atividade de trabalhadores vinculados às plataformas digitais de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 resultou no aprofundamento da precarização das condições de trabalho (historicamente estrutural) no Brasil, confrontando a luta, das últimas décadas, de movimentos sociais e sindicais em prol dos direitos da classe trabalhadora. Tal iniciativa mostrou-se favorável à atuação das empresas de plataforma quanto à isenção de suas responsabilidades de garantir condições de trabalho justas e decentes.

É possível compreendermos que os resultados da primeira rodada da pesquisa-ação do Projeto Fairwork, conforme explicados anteriormente, indicam a necessidade de haver um modelo de regulação do trabalho por plataforma que inclua os sujeitos no contexto laboral de garantia de direitos, inclusive no sentido da existência de vínculo empregatício. Para isso, nos

referimos a qualquer tipo de trabalho realizado na economia de plataforma e não apenas do trabalho de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias.

Devemos ressaltar que os princípios Fairwork são um padrão mínimo de trabalho decente em escala mundial, o que não retira a necessidade de atendimento de padrões locais mínimos de trabalho decente, como os estipulados no art. 7º e seguintes da Constituição, considerados como direitos fundamentais dos cidadãos trabalhadores pelo texto constitucional.

O contrato de trabalho, como meio de garantia e exercício dos direitos fundamentais, é essencial para a regulação do trabalho por plataforma. Porém, considerando os resultados da nossa pesquisa, ligados ao princípio “contrato justo”, é possível afirmar que as empresas de plataforma ainda são bastante resistentes em respeitar esse direito dos trabalhadores de modo a garantir todos os requisitos mínimos para um contrato de trabalho digno.

Em uma possível regulação do trabalho por plataforma também é necessário assegurar a redução dos riscos à saúde e segurança dos trabalhadores e também assegurar o direito de organização dos trabalhadores, de negociação coletiva e de greves, conforme os princípios Fairwork indicam.

Reiterando a importância dos consumidores enquanto agentes na economia de plataforma, inclusive no sentido de poderem pressionar as empresas de plataforma para mudanças em prol de condições mais dignas de trabalho. Diante disso, os resultados da pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva (sob a contratação do Projeto Fairwork) para levantar dados sobre a percepção de consumidores e usuários da cidade de São Paulo, quanto ao trabalho decente na economia de plataforma, em abril de 2022, evidenciam a importância da regulação. Um dos principais dados mostram que 87% dos consumidores entrevistados acham que os aplicativos devem ser regulamentados pelo governo para fornecer proteções básicas para entregadores e motoristas, por exemplo. Outros dados da mesma pesquisa evidenciaram que: 93% dos entrevistados acham que as plataformas digitais deveriam oferecer condições de trabalho mais justas aos trabalhadores; a maioria dos entrevistados concorda que os trabalhadores atualmente não recebem uma remuneração justa (64%); 84% consideram injusto punir os trabalhadores com bloqueios e cancelamentos sem mencionar os motivos; 53% acham que as plataformas digitais não respeitam as leis trabalhistas; 82% consideram justas as greves dos trabalhadores de aplicativos; 87% acham que as plataformas digitais deveriam ser forçadas a ouvir e negociar com grupos que representam os trabalhadores.

Quando colocados em diálogo, os resultados da pesquisa-ação de 2021 e os do levantamento com os consumidores/usuários dos serviços oferecidos pelas empresas de plataforma, há evidências empíricas importantes para o debate e a reflexão crítica sobre políticas públicas adequadas para a regulação do trabalho. Tais medidas poderiam trazer alguma segurança laboral, com o propósito de garantir condições gerais de trabalho decente na economia de plataforma.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados das pesquisas realizadas no âmbito do Projeto Fairwork, seja no Brasil ou em outros países, têm demonstrado que a plataformização do trabalho não assegura condições dignas de trabalho e nem direitos mínimos aos trabalhadores.

Mais de 200 plataformas digitais de trabalho já foram avaliadas ao longo da existência do projeto em 39 países, resultando, em geral, no frágil comprometimento das empresas com os requisitos mínimos dos princípios Fairwork: remuneração, condições de trabalho, contrato, gestão e representação justos.

De acordo com os relatórios de avaliação do projeto, poucas plataformas chegam perto de cumprir os 10 parâmetros básicos de trabalho justo estruturados nos cinco princípios. Em nenhum dos requisitos (pontos primários e secundários), até outubro de 2022, havia pontuação de mais da metade das plataformas (os critérios primários de pagamento e gestão justos haviam sido aplicados em 45% do total de avaliações) (GRAHAM, 2022).

Até o final do ano de 2022, a América Latina era a região com os piores indicadores no Projeto Fairwork em todo mundo, o que evidencia aspectos da superexploração do trabalho na região. O Chile é o país com pior desempenho, sendo que dez plataformas foram avaliadas e apenas uma delas recebeu 2 pontos; as demais não receberam nenhum ponto.⁷ O Paraguai⁸ vem atrás com uma plataforma classificada em 2 pontos e outra com 1 ponto. O Brasil está em terceiro no ranking das piores pontuações na região: duas plataformas foram classificadas em 2 pontos e uma plataforma com 1 ponto, conforme explicamos anteriormente.

O Projeto Fairwork tem como preocupação principal colocar em debate o trabalho no contexto da economia de plataforma digital e avaliar se os requisitos mínimos estabelecidos pelos cinco princípios do trabalho decente estão sendo cumpridos. A partir da produção de conhecimento resultante de uma série de pesquisa-ação realizada nos países tem sido possível uma compreensão mais aprofundada do fenômeno da plataformização do trabalho e suas controvérsias. O percurso metodológico utilizado pelas dezenas de equipes de pesquisadores nos diferentes países possibilita compreender tendências globais e indicar processos específicos de cada território e região.

Para além da atribuição de pontuações às plataformas digitais, há um significativo empenho do Projeto Fairwork quanto à interlocução contínua com trabalhadores para conhecer suas necessidades e também com os gestores das plataformas para mostrar os problemas identificados e pressionar por mudanças e implantação de políticas e ações que respeitem condições justas e dignas de trabalho. Já é possível constatar que mais de uma centena de mudanças positivas foram realizadas pelas plataformas avaliadas nos mais diversos países devido ao seu envolvimento com o Projeto Fairwork.

⁷ Para conhecer os resultados da pesquisa do Fairwork no Chile, acesse: <https://fair.work/en/ratings/chile/>

⁸ As pontuações resultantes da pesquisa no Paraguai podem ser conhecidas no site do projeto: <https://fair.work/en/ratings/paraguay/>

O Projeto Fairwork compreende que as plataformas têm a capacidade de melhorar as condições de seus trabalhadores, enquanto continuam a oferecer oportunidades de renda. Como resultado de seu envolvimento com o Fairwork, duas plataformas, 99 e iFood, já implementaram ou estão planejando implementar mudanças em suas políticas ou práticas no que diz respeito aos princípios do trabalho decente estabelecidos pelo nosso projeto de pesquisa. Por exemplo, em 2021, foram realizadas as seguintes mudanças por parte das empresas: (1) no que diz respeito ao princípio da remuneração, a plataforma 99 fez uma declaração pública, assegurando que nenhum trabalhador ganha menos do que o salário mínimo após os custos, e que estão continuamente revisando os ganhos dos trabalhadores para garantir que eles e elas continuarão ganhando acima do salário mínimo durante o horário de trabalho ativo e após subtrair os custos relacionados ao trabalho; (2) sobre o princípio que trata das condições de trabalho, a 99 atualizou suas políticas de segurança do trabalhador em seu site, tornando as informações sobre todos os recursos de segurança, como câmeras de segurança e botões de emergência, de fácil acesso para motoristas e clientes. A plataforma também disponibilizou em seu site informações sobre o seguro de acidentes que oferece aos motoristas. A 99 comunicou esses recursos a todos os motoristas por meio do aplicativo; (3) quanto aos contratos, a plataforma iFood criou termos e condições acessíveis e ilustrados. Além disso, a plataforma fez uma revisão nos termos para garantir que mudanças sejam notificadas em um período de 30 dias.

Mas certamente ainda há muito mais a ser feito e melhorado por parte das plataformas, considerando a garantia de condições mínimas de trabalho digno à classe trabalhadora, seja no Brasil ou em outros países. No caso do Brasil, iniciamos a segunda rodada da pesquisa-ação em 2022 com previsão para lançamento do relatório de resultados no primeiro semestre de 2023. Aumentamos o número de plataformas digitais avaliadas para dez e incorporamos um novo setor para o estudo: o trabalho de cuidado.

Como parte do compromisso e empenho da equipe brasileira com a característica do Fairwork de promover uma interlocução permanente com os agentes envolvidos com o debate do trabalho por plataforma digital, em novembro de 2022 realizamos um workshop na Universidade de São Paulo (USP) para apresentarmos detalhadamente o projeto e os cinco princípios com aspectos atualizados. O evento teve a participação de trabalhadores, de representantes de sindicatos de trabalhadores, de gestores das plataformas, de pesquisadores acadêmicos, de governantes do Poder Legislativo Federal e Municipal e de representantes de diversas organizações da sociedade civil envolvidas diretamente com o tema. Todas as pessoas puderam se manifestar e contribuíram para o avanço do desenvolvimento do Projeto Fairwork, bem como para o debate sobre o trabalho por plataforma no país.

Considerando os resultados da primeira rodada da pesquisa-ação do Fairwork no Brasil e também os dados de outras importantes investigações científicas realizadas na segunda década dos anos 2000 no país (ABÍLIO *et al.*, 2020; MACHADO; ZANONI, 2022), é possível dizer que os

desafios regulatórios do trabalho por plataforma se apresentam de forma veemente. As evidências empíricas confrontam a perspectiva positiva do processo de plataformização do trabalho que circula na sociedade a partir de discursos em prol da flexibilidade do trabalho, da autonomia e liberdade dos trabalhadores e do empreendedorismo. As análises e reflexões trazidas pela nossa pesquisa demonstram, inclusive, a necessidade de esforços a favor da regulação do trabalho de plataforma levando em conta iniciativas em âmbito nacional, mas, também, em um cenário internacional.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C., ALMEIDA, P. F. de, AMORIM, H., CARDOSO, A. C. M., FONSECA, V. P. da, KALIL, R. B., & MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v. 3, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 19 nov. 2022.
- ABÍLIO, L.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. DOI: 10.1590/15174522-116484. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484>. Acesso em: 28 nov. 2022.
- CARDOSO, A. C.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. *Revista Valore*, n.5, p. 206-230, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657> . Acesso em 28 nov. 2022.
- CASILLI, A. *En attendant les robots: enquête sur le travail du clic*. Paris: Seuil, 2019.
- ENGLERT, S.; WOODCOCK, J.; CANT, C. Operáismo digital: tecnologia, plataformas e circulação das lutas dos trabalhadores. *Fronteiras - Estudos Midiáticos*. 2020.
- FAIRWORK. *Fairwork 2020 anual report*. Oxford: Reino Unido, 2020. Disponível em: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2020/12/9943-Fairwork-annual-report-2020.JP_v5-1.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2022.
- FAIRWORK. *Fairwork Brazil ratings 2021: labour standards in the platform economy* Porto Alegre, Brasil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany, 2022. <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-EN.pdf>> . Acesso em: 23 nov. 2022.
- GRAHAM, M. Apresentação. *Fairwork Summit 2022*. Evento on-line. 21 setembro de 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=OVsCeFjzFyk>. Acesso em: 30 nov. 2022.
- GRAHAM, M.; WOODCOCK, J.; HEEKS, R.; MUNGAI, P.; VAN, J-P B.; TOIT, D. du T.; FREDMAN, S.; OSIKI, A.; SPUY, A. S.; SILBERMAN, S. M. The Fairwork Foundation: strategies for improving platform work in a global context. *Geoforum*, 112, p.100-103, 2020.
- GRAHAM, M.; ANWAR, A. M. Trabalho digital. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Ed. Boitempo, p. 47-58, 2020.
- GRAHAM, M.; WOODCOCK, J. Towards a fairer platform economy: introducing the Fairwork Foundation. *Alternate Routes*, v. 29, p. 242-253, 2018.
- GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Ed. Boitempo, p. 93-110, 2020.

GROHMANN, R. Os desafios do enfrentamento à plataformização do trabalho no Brasil. *TIC Domicílios*. Brasília: Comitê Gestor de Internet no Brasil (CGI), 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desemprego recua para 12,6% no terceiro trimestre e atinge 13,5 milhões de pessoas*, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/32362-desemprego-recua-para-12-6-no-terceiro-trimestre-e-atinge-13-5-milhoes-de-pessoas>>. Acesso em: 29 dez. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2021. Disponível em: < https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm>. Acesso em: 23 nov. 2022.

JONES, P. *Work without the worker: labour in the Age of Platform Capitalism*. London: Verso, 2021.

LEHDONVIRTA, V.; KASSI, O.; HJORTH, I.; BARNARD, H.; GRAHAM, M. The global platform economy: a new offshoring institution enabling emerging-economy micro providers. *Journal of Management*, v.45, n.2, p.567-599, 2019.

LEHDONVIRTA, V. *Cloud empires: how digital platforms are overtaking the state and how we can regain control*. Cambridge/MA: MIT Press, 2022.

MACHADO, S.; ZANONI, A. P. (orgs.). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos* [meio eletrônico]. UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: https://cdufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

MASSON, L.; ALVAREZ, D.; OLIVEIRA, S.; TEIXEIRA, M.; LEAL, S.; SALOMÃO, G. S.; AMARAL, S. de P. do; CHRISTO, C de S. “Parceiros” assimétricos: trabalho e saúde de motoristas por aplicativos no Rio de Janeiro, Brasil. *Ciência e Saúde Coletiva*, 2021.

ROSENFELD, C.; MOSSI, T. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. *Sociedade e Estado*, v.35, n.03, p.741-764, 2020. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202035030004>. Acesso em: 26 nov. 2022.

SADOWSKI, J. The internet of landlords: digital platforms and new mechanisms of rentier capitalism. *Antipode*. 2020.

SCHOLZ, T. *Uberworked and underpaid*. London: Polity Press, 2016.

SCHMIDT, F. A. *Digital labour markets in the platform economy: mapping the political changes of crowd work and gig work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

SORIANO, C. R. Class formation and relations among Filipino cloudworkers. In: *The routledge handbook of the gig economy*. Routledge, p. 433-446, 2022.

SRNICEK, N. *Platform capitalism*. John Wiley & Sons, 2017.

VAN DOORN, N. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the “on-demand” economy. *Information, Communication & Society*, [s.l.] v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017.

Claudia Nociolini Rebecchi

<https://orcid.org/0000-0002-3072-5163>

Professora na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Coordenadora do Projeto Fairwork.

claudiarebecchi@utfpr.edu.br

Jonas Valente

<https://orcid.org/0000-0002-2201-6930>

Pós-doutorando na University of Oxford, England. Pesquisador do Projeto Fairwork.

jonas.valente@oii.ox.ac.uk

Julice Salvagni

<https://orcid.org/0000-0002-6334-0649>

Professora na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Coordenadora do Projeto Fairwork

julicesalvagni@gmail.com

Rafael Grohmann

<https://orcid.org/0000-0003-1063-8668>

Professor na University of Toronto, Canada. Coordenador do Projeto Fairwork.

rafael.grohmann@utoronto.ca

Rodrigo Carelli

<https://orcid.org/0000-0002-5504-1198>

Professor na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Coordenador do Projeto Fairwork.

rodrigolcarelli@gmail.com

Roseli Figaro

<https://orcid.org/0000-0002-9710-904X>

Professora da Universidade de São Paulo (USP). Coordenadora do Projeto Fairwork.

roseli.figaro@gmail.com